



TUGAS AKHIR – TI 141501

**PERANCANGAN SISTEM PENGUKURAN KINERJA DAN
SISTEM KOMPENSASI PETUGAS PENDAMPING PADA
BIDANG PENEMPATAN, PEMBINAAN, DAN
PENGEMBANGAN TENAGA KERJA DI DINAS TENAGA
KERJA KOTA SURABAYA**

FARID KURNIAWAN

NRP 2511 100 078

Dosen Pembimbing

Naning Aranti Wessiani, S.T. M.M

NIP. 197802072003122001

JURUSAN TEKNIK INDUSTRI

Fakultas Teknologi Industri

Institut Teknologi Sepuluh Nopember

Surabaya 2016



FINAL PROJECT – TI 141501

**DESIGNING PETUGAS PENDAMPING PERFORMANCE
INDICATOR SYSTEM AND COMPENSATION SYSTEM ON
DEPARTMENT PENEMPATAN, PEMBINAAN, AND
PENGEMBANGAN TENAGA KERJA AT DINAS TENAGA
KERJA KOTA SURABAYA**

FARID KURNIAWAN

NRP 2511 100 078

Supervisor

Naning Aranti Wessiani, S.T. M.M

NIP. 197802072003122001

DEPARTEMENT OF INDUSTRIAL ENGINEERING

Faculty of Industrial Technology

Institut Teknologi Sepuluh Nopember

Surabaya 2016

LEMBAR PENGESAHAN

PERANCANGAN SISTEM PENGUKURAN KINERJA DAN SISTEM KOMPENSASI PETUGAS PENDAMPING PADA BIDANG PENEMPATAN, PEMBINAAN, DAN PENGEMBANGAN TENAGA KERJA DI DINAS TENAGA KERJA KOTA SURABAYA

TUGAS AKHIR

Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Teknik pada
Program Studi S-1 Jurusan Teknik Industri
Fakultas Teknologi Industri
Institut Teknologi Sepuluh Nopember

Penulis :

FARID KURNIAWAN

NRP. 2511 100 078

Disetujui oleh
Dosen Pembimbing Tugas Akhir:


Naning Aranti Wessiani, S.T., M.M

197802072003122001

SURABAYA, JANUARI 2016



DESIGNING PETUGAS PENDAMPING PERFORMANCE INDICATOR SYSTEM AND COMPENSATION SYSTEM ON DEPARTMENT PENEMPATAN, PEMBINAAN, AND PENGEMBANGAN TENAGA KERJA AT DINAS TENAGA KERJA KOTA SURABAYA

Name : Farid Kurniawan

NRP : 2511100078

Supervisor : Naning Aranti Wessiani, ST, MM

ABSTRACT

Dinas Tenaga Kerja (Disnaker Surabaya) is one of the eighteen Local Government agencies in charge of executing Local Government affairs in Surabaya based on the principle of autonomy and support in the field of labor. *Bidang Pengembangan, Penempatan, Pembinaan, dan Pengembangan Tenaga Kerja (P3TK)* is one of many department on Disnaker Surabaya. Petugas Pendamping is employee contracted by P3TK who assigned in field task. There are several problems on Bidang P3TK which related to Petugas Pendamping. The first problem is the information on job descriptions are not complete and similar for entire Petugas Pendamping. The facts show that Petugas Pendamping divided into three types of position based on differentiation of task position. The second problem is the unfairness of basic salary for Petugas Pendamping. The amount of basic salary that received by all Petugas Pendamping are equal. Differences in basic salary for each position of Petugas Pendamping have to be made because each position has different workloads. The third problem is the lack of performance benefit system that applied on Petugas Pendamping. The fourth problem is bad performance appraisal system on Petugas Pendamping. There are several task of Petugas Pendamping which assessed by personal perspective and dosen't have valid reason. This final project is aimed to design the job description and job evaluation using the FES method; determine basic salary and performance benefit system based on evaluation score of Petugas Pendamping position; designing peformance appraisal and dashboard of Petugas Pendamping.

Kata kunci : Deskripsi Jabatan, Evaluasi Jabatan, Penilaian Kinerja, Gaji Pokok, Tunjangan Kinerja, Dashboard, Performance Indicator, Factor Evaluation System, Traffic Light System, Deployment.

**PERANCANGAN SISTEM PENGUKURAN KINERJA DAN SISTEM
KOMPENSASI PETUGAS PENDAMPING PADA BIDANG
PENEMPATAN, PEMBINAAN, DAN PENGEMBANGAN TENAGA
KERJA DI DINAS TENAGA KERJA KOTA SURABAYA**

Nama : Farid Kurniawan

NRP : 2511100078

Pembimbing : Naning Aranti Wessiani, ST, MM

ABSTRAK

Dinas Tenaga Kerja adalah satu dari delapan belas dinas Pemerintah Daerah Surabaya yang bertugas melaksanakan urusan Pemerintah Daerah Surabaya berdasarkan asas otonomi dan tugas pendukung di bidang tenaga kerja. Bidang Pengembangan, Penempatan, Pembinaan, dan Pengembangan Tenaga Kerja (P3TK) adalah salah satu bidang yang ada pada Disnaker Surabaya. Petugas Pendamping adalah pegawai yang dikontrak oleh Bidang P3TK untuk menjalankan tugas lapangan. Banyak permasalahan yang terjadi pada Bidang P3TK terkait Petugas Pendamping. Permasalahan pertama adalah informasi deskripsi jabatan yang tidak lengkap dan sama untuk seluruh Petugas Pendamping. Fakta dilapangan menunjukan Petugas Pedamping terbagi menjadi tiga jenis jabatan berdasarkan perbedaan tugas pada setiap jabatan sehingga membutuhkan deskripsi jabatan yang berbeda. Permasalahan kedua adalah penentuan gaji pokok Petugas Pendamping yang tidak adil. Gaji pokok yang diterima pada setiap Petugas Pendamping sama. Perbedaan gaji pokok pada setiap jabatan Petugas Pendamping harus dilakukan karena setiap jabatan memiliki beban kerja yang berbeda. Permasalahan ketiga adalah tidak adanya sistem tunjangan kinerja yang berlaku pada Petugas Pendamping. Permasalahan keempat adalah sisten penilaian kinerja yang tidak bagus pada Petugas Pendamping. Terdapat beberapa tugas Petugas Pendamping yang dinilai secara subjektif atau tidak memiliki landasan yang kuat. Tugas Akhir melakukan perancangan deskripsi jabatan dan evaluasi jabatan menggunakan metode FES; penentuan sistem gaji pokok dan tunjangan kinerja berdasarkan nilai evaluasi jabatan pada setiap jabatan Petugas Pendamping; serta perancangan penilaian kinerja dan dashboard Petugas Pendamping.

Kata kunci : Deskripsi Jabatan, Evaluasi Jabatan, Penilaian Kinerja, Gaji Pokok, Tunjangan Kinerja, Dashboard, Performance Indicator, Factor Evaluation System, Traffic Light System, Deployment.

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadirat Allah SWT atas limpahan rahmat, berkat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan Tugas Akhir ini dengan lancar dan tepat waktu.

Laporan Tugas Akhir ini diajukan sebagai syarat untuk menyelesaikan studi Strata-1 di Jurusan Teknik Industri dengan judul “Perancangan Sistem Pengukuran Kinerja dan Sistem Kompensasi Petugas Pendamping pada Bidang Penempatan, Pembinaan, dan Pengembangan Tenaga Kerja di Dinas Tenaga Kerja Kota Surabaya”. Selama pelaksanaan dan penyusunan Tugas Akhir, penulis menerima bantuan dari berbagai pihak. Oleh sebab itu, pada kesempatan ini, penulis tidak lupa mengucapkan terima kasih dan penghargaan kepada :

1. Allah SWT yang telah menjadi tempat terbaik dalam meminta bantuan dan telah mendengarkan keluh kesah penulis selama mengerjakan Tugas Akhir dan senantiasa memberikan kekuatan serta keyakinan kepada penulis untuk mampu menyelesaikan Tugas Akhir dengan lancar.
2. Kedua orang tua tercinta dan tersayang, Bapak Patdono Suwignjo dan Ibu Siti Soesulowati, yang telah memberikan doa, semangat dan doa restu kepada penulis dalam menyelesaikan pendidikan S1 di Teknik Industri ITS.
3. Ibu Naning Aranti Wessiani, S.T, M.M yang telah memberikan bimbingan, arahan dan motivasi kepada penulis hingga penulis mampu menyelesaikan Tugas Akhir ini dengan lancar.
4. Keluarga asisten Laboratorium PSMI : Arieviana (Ayu), Satria, Yolanda, Qisthy, Galih, Burhan, Reza, Dean, Farid, Sandy, Wieka (Icha), Khanifah (Ipe), Niela, Deailova, Asriyanthi (Gegek/Sri), Delina, Ghina, Alex, Haga, Dina, Kiki, Mbak Chikita, Mbak Riri, Mbak Atikah, Mbak Zulvah, Mas Agyl, Mbak Vinda, Mbak Adis, Mas Jefy, Jeremy, Fariza (Icha), Famy, Diandra, Bella, Titania dan Yvana, yang telah memberikan penulis semangat untuk menyelesaikan Tugas Akhir

dengan baik. Terima kasih adek adek, mbak mas dan teman-teman untuk semangat dan canda tawa selama ini.

5. Angkatan 2011 TI ITS (VERESIS) yang telah memberikan motivasi, semangat dan pelajaran yang sangat berharga di dunia kampus mulai dari kaderisasi hingga wisuda. Teman-teman seperjuangan yang tak pernah tergantikan bagi penulis. Terima kasih banyak !
6. Seluruh Civitas Akademika Teknik Industri Institut Teknologi Sepuluh Nopember Surabaya yang telah membimbing, membagi ilmu dan membantu kelancaran selama masa perkuliahan kepada penulis.
7. Ibu Irna Pawanti, AP.MSi sebagai Kepala Bidang Penempatan, Pembinaan, dan Pengembangan Tenaga Kerja dan Pak Sismono sebagai Koordinator Petugas Pendamping yang membantu Penulis dalam mengambil data pada objek amatan.
8. *Gotham City Crew* Ahmad Fraidee Pamungkas, Hendro Prasetya Wibowo, I Made Ginna D, Satrio Dewantoro R, Kuntoro Suhardi, M Zuhdi S, Devin Saftia Rizki, Ananda Airlangga, Didik Setiyo Budi, Farid Kurniawan, Bramantyo, Muhammad Ziyad, dan Sandy Febrian selaku teman satu tempat tinggal penulis yang selalu memberi semangat dan sebagai teman seperjuangan dalam menyelesaikan Tugas Akhir.
9. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu, atas segala bantuan dan doa bagi penulis untuk menyelesaikan Tugas Akhir ini.

Penulis sangat terbuka terhadap kritik dan saran apabila terdapat ketidaksempurnaan dalam Tugas Akhir ini. Semoga penelitian ini bermanfaat bagi semua pihak.

Surabaya, 10 Januari 2016

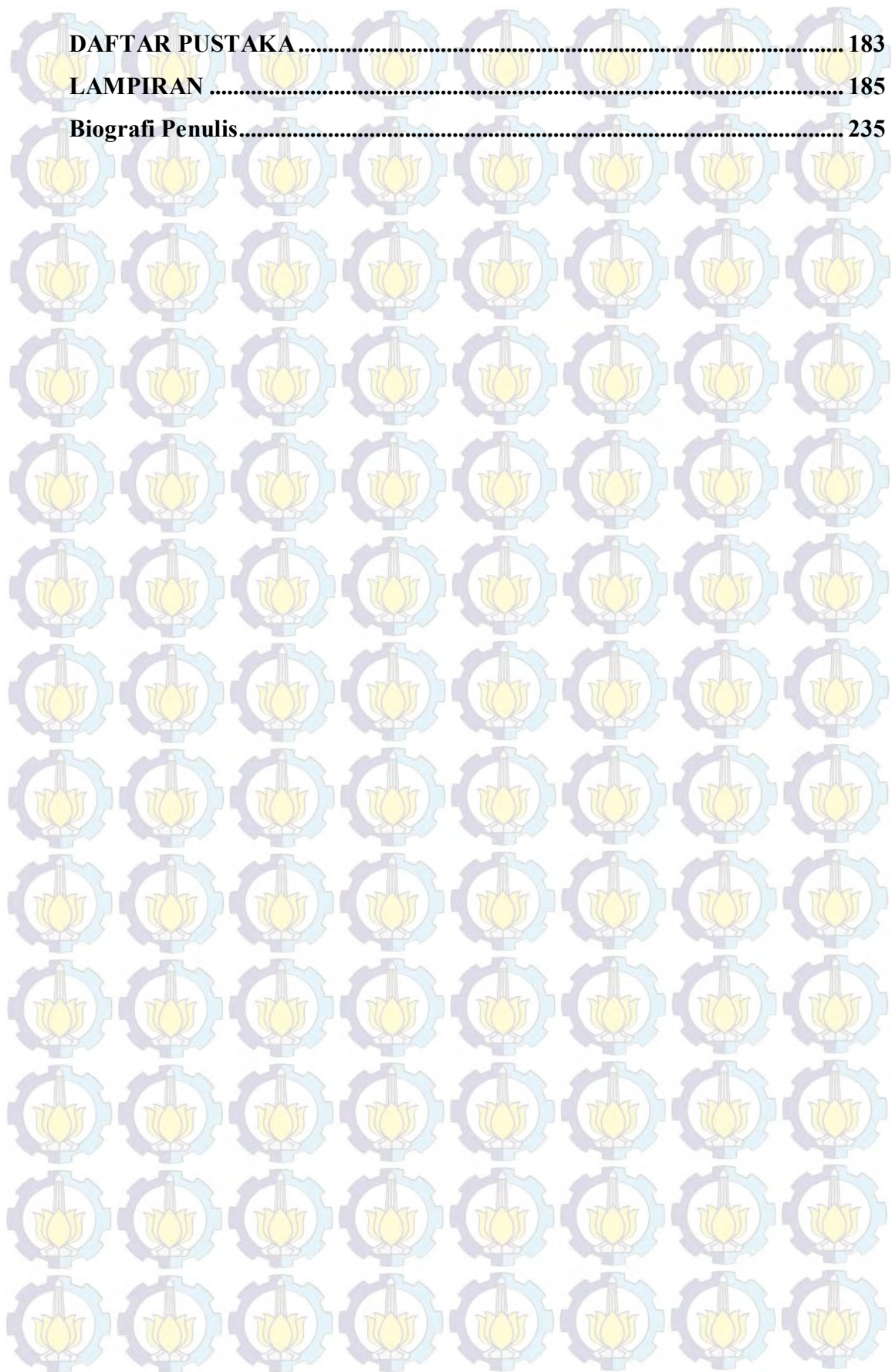
Penulis

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
ABSTRACT	iii
KATA PENGANTAR.....	v
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xvii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Perumusan Masalah	7
1.3 Tujuan Penelitian	7
1.4 Manfaat Peneliti.....	7
1.5 Ruang Lingkup Penelitian	8
1.6 Sistematika Penulisan	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	11
2.1 Manajemen Kinerja Organisasi.....	11
2.2 Pengukuran Kinerja Organisasi.....	13
2.3 <i>Key Performance Indicator</i> (KPI)	13
2.4 Penilaian Kinerja Karyawan.....	14
2.5 Penyelarasan.....	15
2.6 Analisis Jabatan.....	17
2.7 Metode Analisis Jabatan.....	17
2.8 Kompensasi	19
2.8.1 Bentuk – Bentuk Gaji.....	19
2.8.2 Model Penggajian.....	22
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	27
3.1 Tahap Identifikasi dan Perumusan Masalah.....	29
3.2 Tahap Pengumpulan Data.....	29
3.3 Tahap Pengolahan Data	30
3.3.1 Tahap Evaluasi Jabatan Petugas Pendamping	30

3.3.2 Tahap Perancangan Sistem Kompensasi Petugas Pendamping yang Baru	31
3.3.3 Tahap Perancangan <i>Dashboard</i> Petugas Pendamping	33
3.4 Tahap Analisis Hasil Pengolahan Data	33
3.5 Tahap Kesimpulan dan Saran.....	33
BAB IV PENGUMPULAN DAN PENGOLAHAN DATA	35
4.1 Pengumpulan Data	35
4.1.1 Profil Dinas	35
4.1.2 Profil Bidang Pengembangan, Penempatan, Pembinaan, dan Pengembangan Tenaga Kerja (P3TK)	37
4.1.3 Profil Petugas Pendamping	39
4.1.4 Program Kerja Bidang Pengembangan, Penempatan, Pembinaan, dan Pengembangan Tenaga Kerja.....	41
4.1.5 Pengukuran Kinerja Petugas Pendamping Tahun 2015	47
4.1.6 Upah Minimum Kota Surabaya Tahun 2015	48
4.1.7 Sistem Kompensasi Petugas Pendamping Tahun 2015	48
4.1.8 Tugas Petugas Pendamping Tahun 2015	48
4.1.9 Besar Gaji Petugas Pendamping Tahun 2015	49
4.2 Pengolahan Data	49
4.2.1 Evaluasi Jabatan Petugas Pendamping.....	49
4.2.2 Perancangan Kompensasi Berbasis Kinerja	57
4.2.3 Perancangan <i>Dashboard</i> Petugas Pendamping	145
BAB V ANALISIS HASIL PENGOLAHAN DATA.....	165
5.1 Analisis Rancangan Deskripsi Jabatan Petugas Pendamping	165
5.2 Analisis Rancangan Evaluasi Jabatan Petugas Pendamping	167
5.3 Analisis Gaji Pokok Petugas Pendamping	170
5.5 Analisis Rancangan Tunjangan Petugas Pendamping berdasarkan Kinerja Petugas Pendamping	173
5.6 Analisis Rancangan <i>Dashboard</i> Petugas Pendamping.....	176
BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN	179
6.1 Kesimpulan.....	179
6.2 Saran	181

DAFTAR PUSTAKA.....	183
LAMPIRAN	185
Biografi Penulis.....	235

A decorative background pattern consisting of a grid of repeating motifs. Each motif is a circular emblem containing a yellow lotus flower with a flame-like center, set against a blue gear-like border. The motifs are arranged in a staggered grid pattern across the page.

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. 1 Dimensi Kinerja	6
Gambar 2. 1 Siklus Manajemen Kinerja	12
Gambar 2. 2 Pembangunan Penyelarasan Kedalam Proses Perencanaan	16
Gambar 2. 3 Tahapan Evaluasi Jabatan Fungsional Menggunakan Metode FES	18
Gambar 2. 4 Hirarki Total Return	19
Gambar 2. 5 Model Penggajian	22
Gambar 3. 1 Skema Metodologi Penelitian Tugas Akhir	27
Gambar 3. 2 Skema Metodologi Penelitian Tugas Akhir (Lanjutan)	28
Gambar 4. 1 Struktur Organisasi Dinas Tenaga Kerja Surabaya	37
Gambar 4. 2 Peta Jabatan Petugas Pendamping	40
Gambar 4. 3 Grafik <i>Scoring System Greater is Better</i> , Maksimum Score Seratus65	
Gambar 4. 4 Sistem Penilaian Tugas TP-12	66
Gambar 4. 5 Hirarki Pembagian Target	67
Gambar 4. 6 Grafik Kontrol Angkatan Kerja	78
Gambar 4. 7 Grafik Kontrol TPT	79
Gambar 4. 8 Tingkatan Laporan Pengukuran Kinerja Petugas Pendamping	138
Gambar 4. 9 <i>Flowchart</i> Penggunaan <i>Dashboard</i> Petugas Pendamping oleh Administrator	146
Gambar 4. 10 <i>Flowchart</i> Penggunaan <i>Dashboard</i> Petugas Pendamping oleh Kepala Bidang P3TK	148
Gambar 4. 11 <i>Flowchart</i> Penggunaan <i>Dashboard</i> Petugas Pendamping oleh Sekertaris	150
Gambar 4. 12 <i>Flowchart</i> Penggunaan <i>Dashboard</i> Petugas Pendamping oleh Koordinator	152
Gambar 4. 13 <i>Flowchart</i> Penggunaan <i>Dashboard</i> Petugas Pendamping oleh Ketua Selatan	154
Gambar 4. 14 <i>Flowchart</i> Penggunaan <i>Dashboard</i> Petugas Pendamping oleh Ketua Selatan	156

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Pengukuran Kinerja Petugas Pendamping Tahun 2015	3
Tabel 1. 2 Pemotongan Honorarium Petugas Pendamping Berdasarkan Keterlambatan Masuk Kerja atau Kepulangan Mendahului Jam Kerja.....	4
Tabel 1. 3 Target Kinerja dan Realisasi Jumlah Peserta Kegiatan Bidang P3TK pada Tahun 2014	5
Tabel 2. 1 Perbandingan Dasbor Operasional dengan Analisis	14
Tabel 4. 1 Ringkasan Program Kerja Bidang Pengembangan, Penempatan, Pembinaan, dan Pengembangan Tenaga Kerja Tahun 2015	41
Tabel 4. 2 Ringkasan Program Kerja Bidang Pengembangan, Penempatan, Pembinaan, dan Pengembangan Tenaga Kerja Tahun 2015 (Lanjutan)	42
Tabel 4. 3 Target Kegiatan Pelaksanaan Sertifikasi Kompetensi Profesi untuk Menyongsong Asean Economic Community (EAC)	42
Tabel 4. 4 Target Kegiatan Pelaksanaan Sertifikasi Kompetensi Profesi untuk Menyongsong Asean Economic Community (EAC) (Lanjutan)	43
Tabel 4. 5 Target Kegiatan Penyebarluasan Informasi Bursa Tenaga Kerja	43
Tabel 4. 6 Target Kegiatan Penyebarluasan Informasi Bursa Tenaga Kerja (Lanjutan).....	44
Tabel 4. 7 Target Kegiatan Penyiapan Tenaga Kerja Siap Pakai	44
Tabel 4. 8 Target Kegiatan Penyiapan Tenaga Kerja Siap Pakai (Lanjutan)	45
Tabel 4. 9 Target Kegiatan Pengembangan Kelembagaan Produktivitas dan Pelatihan Kewirausahaan.....	45
Tabel 4. 10 Target Kegiatan Pengembangan Kelembagaan Produktivitas dan Pelatihan Kewirausahaan (Lanjutan)	46
Tabel 4. 11 Target Kegiatan Pembinaan Lembaga Penyalur Tenaga Kerja Swasta, Lembaga Latihan Kerja, dan Perusahaan Pengguna Tenaga Kerja Asing	46
Tabel 4. 12 Target Kegiatan Pembinaan Lembaga Penyalur Tenaga Kerja Swasta, Lembaga Latihan Kerja, dan Perusahaan Pengguna Tenaga Kerja Asing (Lanjutan).....	47
Tabel 4. 13 Informasi Faktor Jabatan dan Sumber Informasi	50

Tabel 4. 14 Informasi Faktor Jabatan dan Sumber Informasi (Lanjutan).....	51
Tabel 4. 15 Kumpulan Tugas Anggota, Ketua, dan Koordinator	51
Tabel 4. 16 Kumpulan Tugas Anggota, Ketua, dan Koordinator (Lanjutan).....	52
Tabel 4. 17 Perbedaan dan Persamaan Tugas Petugas Pendamping.....	53
Tabel 4. 18 Evaluasi Jabatan Anggota	54
Tabel 4. 19 Daftar Nilai Faktor Pengetahuan yang Dibutuhkan Jabatan.....	55
Tabel 4. 20 Batasan Nilai dan Kelas Jabatan	55
Tabel 4. 21 Batasan Nilai dan Kelas Jabatan (Lanjutan)	56
Tabel 4. 22 Evaluasi Jabatan Petugas Pendamping Lengkap.....	56
Tabel 4. 23 Daftar Gaji Pokok Seluruh Petugas Pendamping.....	58
Tabel 4. 24 Hirarki Kegiatan dan Sub Kegiatan Program Kerja Bidang P3TK.....	59
Tabel 4. 25 Hirarki Kegiatan dan Sub Kegiatan Program Kerja Bidang P3TK (Lanjutan)	60
Tabel 4. 26 Hubungan Tugas Petugas Pendamping dengan Kegiatan.....	60
Tabel 4. 27 <i>Performance Indicator</i> Tugas Petugas Pendamping.....	61
Tabel 4. 28 <i>Performance Indicator</i> Tugas Petugas Pendamping (Lanjutan)	62
Tabel 4. 29 <i>Performance Indicator</i> Tugas Petugas Pendamping (Lanjutan)	63
Tabel 4. 30 <i>Performance Indicator</i> Tugas Petugas Pendamping (Lanjutan)	64
Tabel 4. 31 Target Total Petugas Pendamping.....	68
Tabel 4. 32 Target Total Petugas Pendamping (Lanjutan)	69
Tabel 4. 33 Target Total Petugas Pendamping (Lanjutan)	70
Tabel 4. 34 Target Total Petugas Pendamping (Lanjutan)	71
Tabel 4. 35 Target Total Petugas Pendamping (Lanjutan)	72
Tabel 4. 36 Perhitungan <i>Forecasting</i> Pengangguran Iterasi Pertama.....	73
Tabel 4. 37 <i>Forecasting</i> Data Angkatan Kerja dan TPT Tahun 2015	79
Tabel 4. 38 Penjelasan Target Total PI-4.1, PI-4.2, dan PI-4.3	82
Tabel 4. 39 Penjelasan Target Total PI-4.1, PI-4.2, dan PI-4.3 (Lanjutan).....	82
Tabel 4. 40 Pembagian Kecamatan dan Kelurahan pada Petugas Pendamping.....	84
Tabel 4. 41 Pembagian Kecamatan dan Kelurahan pada Petugas Pendamping (Lanjutan)	85
Tabel 4. 42 Pembagian Kecamatan dan Kelurahan pada Petugas Pendamping (Lanjutan)	86

Tabel 4. 43 Pembagian Kecamatan dan Kelurahan pada Petugas Pendamping (Lanjutan).....	87
Tabel 4. 44 Pembagian Kecamatan dan Kelurahan pada Petugas Pendamping (Lanjutan).....	88
Tabel 4. 45 Pembagian Kecamatan dan Kelurahan pada Petugas Pendamping (Lanjutan).....	89
Tabel 4. 46 Pembagian Kecamatan dan Kelurahan pada Petugas Pendamping (Lanjutan).....	90
Tabel 4. 47 Pembagian Target Wilayah.....	93
Tabel 4. 48 Pembagian Target Wilayah (Lanjutan)	94
Tabel 4. 49 Pembagian Target Wilayah (Lanjutan)	95
Tabel 4. 50 Pembagian Target Petugas Pendamping Wilayah Surabaya Pusat	97
Tabel 4. 51 Pembagian Target Petugas Pendamping Wilayah Surabaya Pusat	98
Tabel 4. 52 Pembagian Target Petugas Pendamping Wilayah Surabaya Pusat (Lanjutan).....	99
Tabel 4. 53 Pembagian Target Petugas Pendamping Wilayah Surabaya Pusat (Lanjutan).....	100
Tabel 4. 54 Pembagian Target Petugas Pendamping Wilayah Surabaya Pusat (Lanjutan).....	101
Tabel 4. 55 Pembagian Target Petugas Pendamping Wilayah Surabaya Pusat (Lanjutan).....	102
Tabel 4. 56 Pembagian Target Petugas Pendamping Wilayah Surabaya Timur.	104
Tabel 4. 57 Pembagian Target Petugas Pendamping Wilayah Surabaya Timur (Lanjutan).....	105
Tabel 4. 58 Pembagian Target Petugas Pendamping Wilayah Surabaya Timur (Lanjutan).....	106
Tabel 4. 59 Pembagian Target Petugas Pendamping Wilayah Surabaya Timur (Lanjutan).....	107
Tabel 4. 60 Pembagian Target Petugas Pendamping Wilayah Surabaya Timur (Lanjutan).....	108
Tabel 4. 61 Pembagian Target Petugas Pendamping Wilayah Surabaya Timur (Lanjutan).....	109

Tabel 4. 62 Pembagian Target Petugas Pendamping Wilayah Surabaya Barat ..	111
Tabel 4. 63 Pembagian Target Petugas Pendamping Wilayah Surabaya Barat (Lanjutan)	112
Tabel 4. 64 Pembagian Target Petugas Pendamping Wilayah Surabaya Barat (Lanjutan)	113
Tabel 4. 65 Pembagian Target Petugas Pendamping Wilayah Surabaya Barat (Lanjutan)	114
Tabel 4. 66 Pembagian Target Petugas Pendamping Wilayah Surabaya Utara ..	116
Tabel 4. 67 Pembagian Target Petugas Pendamping Wilayah Surabaya Utara (Lanjutan)	117
Tabel 4. 68 Pembagian Target Petugas Pendamping Wilayah Surabaya Utara (Lanjutan)	118
Tabel 4. 69 Pembagian Target Petugas Pendamping Wilayah Surabaya Utara (Lanjutan)	119
Tabel 4. 70 Pembagian Target Petugas Pendamping Wilayah Surabaya Utara (Lanjutan)	120
Tabel 4. 71 Pembagian Target Petugas Pendamping Wilayah Surabaya Selatan	122
Tabel 4. 72 Pembagian Target Petugas Pendamping Wilayah Surabaya Selatan (Lanjutan)	123
Tabel 4. 73 Pembagian Target Petugas Pendamping Wilayah Surabaya Selatan (Lanjutan)	124
Tabel 4. 74 Pembagian Target Petugas Pendamping Wilayah Surabaya Selatan (Lanjutan)	125
Tabel 4. 75 Pembagian Target Petugas Pendamping Wilayah Surabaya Selatan (Lanjutan)	126
Tabel 4. 76 Pembagian Target Petugas Pendamping Wilayah Surabaya Selatan (Lanjutan)	127
Tabel 4. 77 Pembagian Target Petugas Pendamping Wilayah Surabaya Selatan (Lanjutan)	128
Tabel 4. 78 Pengelompokan Tugas Petugas Pendamping	129
Tabel 4. 79 Pengelompokan Tugas Petugas Pendamping	130
Tabel 4. 80 Rancangan Bobot Koordinator	131

Tabel 4. 81 Rancangan Bobot Ketua.....	131
Tabel 4. 82 Rancangan Bobot Anggota	132
Tabel 4. 83 Ringkasan Hasil Perhitungan Persentase Total dan Individu.	143
Tabel 4. 84 Hasil Perhitungan Tunjangan Kinerja Petugas Pendamping	144
Tabel 4. 85 Hak Akses Kepala Bidang P3TK, Sekertaris, Koordinator, Ketua Selatan, dan Anggota Selatan 1	157
Tabel 4. 86 Hak Akses Kepala Bidang P3TK, Sekertaris, Koordinator, Ketua Selatan, dan Anggota Selatan 1 (Lanjutan)	158
Tabel 4. 87 Hak Akses Kepala Bidang P3TK, Sekertaris, Koordinator, Ketua Selatan, dan Anggota Selatan 1 (Lanjutan)	159
Tabel 4. 88 Hak Akses Kepala Bidang P3TK, Sekertaris, Koordinator, Ketua Selatan, dan Anggota Selatan 1 (Lanjutan)	160
Tabel 4. 89 Hak Akses Kepala Bidang P3TK, Sekertaris, Koordinator, Ketua Selatan, dan Anggota Selatan 1 (Lanjutan)	161
Tabel 4. 90 Hak Akses Kepala Bidang P3TK, Sekertaris, Koordinator, Ketua Selatan, dan Anggota Selatan 1 (Lanjutan)	162
Tabel 4. 91 Hak Akses Kepala Bidang P3TK, Sekertaris, Koordinator, Ketua Selatan, dan Anggota Selatan 1 (Lanjutan)	163

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran I : Formulir Deskripsi Jabatan Anggota	185
Lampiran II : Formulir Evaluasi Jabatan Anggota	189
Lampiran III : Formulir Deskripsi Jabatan Ketua	190
Lampiran IV : Formulir Evaluasi Jabatan Ketua	194
Lampiran V : Formulir Deskripsi Jabatan Koordinator	195
Lampiran VI : Formulir Evaluasi Jabatan Koordinator	199
Lampiran VII : Faktor Evaluasi Jabatan Fungsional dengan Menggunakan Sistem Evaluasi Faktor.....	200
Lampiran VIII : Contoh Laporan Kinerja Tingkat Enam.....	217
Lampiran IX : Contoh Laporan Kinerja Tingkat Lima.....	221
Lampiran X : Contoh Laporan Kinerja Tingkat Empat	227
Lampiran XI : Contoh Laporan Kinerja Tingkat Tiga.....	231
Lampiran XII : Contoh Laporan Kinerja Tingkat Dua.....	233
Lampiran XIII : Contoh Laporan Kinerja Tingkat Dua	233

BAB I

PENDAHULUAN

Pada bab ini akan disampaikan mengenai latar belakang, perumusan masalah, dan ruang lingkup penelitian yang terdiri atas batasan dan asumsi penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian, serta sistematika penelitian.

1.1 Latar Belakang

Dinas Tenaga Kerja Surabaya atau Disnaker Surabaya adalah satu dari 18 Dinas Pemerintah Daerah Surabaya atau Dinas Pemda Surabaya (Pemerintah Kota Surabaya, 2011). Tugas Disnaker Surabaya adalah melaksanakan urusan pemerintahan daerah Surabaya berdasarkan asas otonomi dan tugas pemdukungan di bidang tenaga kerja (Pemerintah Kota Surabaya, 2011). Fungsi Disnaker Surabaya berdasarkan *website* resmi Pemda Surabaya (Pemerintah Kota Surabaya, 2011) adalah perumusan kebijakan teknis di bidang tenaga kerja; penyelenggaraan urusan pemerintahan dan pelayanan umum; pembinaan dan pelaksanaan tugas Disnaker Surabaya; pengelolaan ketatausahaan dinas; dan pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh kepala daerah sesuai dengan tugas dan fungsinya. Struktur Organisasi Disnaker Surabaya terdiri atas satu Sekertaris, tiga bidang, satu Unit Pembantu Teknis Daerah (UPTD), serta sekelompok jabatan fungsional. Setiap bidang Disnaker Surabaya membawahi dua seksi. Setiap Sekertaris Disnaker Surabaya membawahi dua sub bagian. Sedangkan UPTD membawahi satu sub bagian (Pemerintah Kota Surabaya, 2011).

Setiap tahun Disnaker Surabaya melaksanakan sejumlah program kerja sesuai dengan Laporan Rencana Kerja dan Anggaran Satuan Kerja Perangkat Daerah (LRKASKPD). LRKASKPD diberikan oleh Pemda Surabaya sebagai panduan pelaksanaan program kerja Disnaker Surabaya. Pada laporan tersebut terdapat informasi program – program yang harus dilaksanakan oleh Disnaker Surabaya. Pada beberapa program memiliki sub – sub program atau disebut kegiatan. Jumlah kegiatan pada setiap program tidak sama. Pada LRKASKPD juga terdapat informasi lain seperti anggaran untuk setiap kegiatan, hasil yang

diharapkan dari setiap kegiatan, dan informasi lainnya terkait ketentuan pelaksanaan program Disnaker Surabaya.

Pelaksana program kerja Disnaker Surabaya adalah Pegawai Disnaker Surabaya. Pegawai Disnaker Surabaya dibedakan menjadi dua jenis, yaitu pegawai internal dan pegawai eksternal. Pegawai internal adalah pegawai tetap Disnaker Surabaya. Pegawai eksternal adalah pihak eksternal Disnaker Surabaya yang membantu tugas Disnaker Surabaya. Salah satu petugas eksternal Disnaker Surabaya adalah Petugas Pendamping. Petugas Pendamping adalah perpanjangan tangan bidang Pengembangan, Penempatan, Pembinaan, dan Pengembangan Tenaga Kerja (P3TK); yaitu salah satu bidang Disnaker Surabaya. Tugas Petugas Pendamping tertulis pada kontrak kerja yang disepakati oleh Petugas Pendamping dan perwakilan Disnaker Surabaya pada awal tahun dan berakhir pada akhir tahun. Beberapa tugas Petugas Pendamping sesuai dengan kontrak kerja tahun 2014 yaitu pendataan pengangguran/pencari kerja di wilayah Surabaya, serta melakukan tugas administrasi ketenagakerjaan. Pada akhir tahun, Disnaker Surabaya akan melakukan evaluasi kerja terhadap Petugas Pendamping selama satu tahun. Berdasarkan hasil evaluasi kerja akan ditentukan Petugas Pendamping yang akan tetap dipekerjakan untuk tahun mendatang

Setelah dilakukan wawancara kepada Kepala Bidang P3TK dan kepada Koordinator Petugas Pendamping diketahui terdapat sejumlah masalah terkait Petugas Pendamping. Permasalahan pertama adalah Petugas Pendamping melaksanakan tugas yang tidak sesuai dengan kontrak kerja yang telah disepakati sehingga beban kerja Petugas Pendamping bertambah. Contoh tugas yang dimaksud yaitu pengiriman surat kepada instansi atau beberapa pihak tertentu, mengikuti kegiatan masyarakat Surabaya, dan lain sebagainya.

Permasalahan kedua adalah pengukuran kinerja Petugas Pendamping eksisting kurang baik dan tidak mengukur seluruh tugas Petugas Pendamping. Berikut ini adalah pengukuran kinerja eksisting Petugas Pendamping.

Tabel 1. 1 Pengukuran Kinerja Petugas Pendamping Tahun 2015

No	Tugas Pendamping	Pengukuran Kinerja Saat Ini
1	Mendata pengangguran/pencari kerja di wilayah Kota Surabaya	Jumlah peserta/Target program kerja
2	Menginformasikan kepada penganggur/pencari kerja hal – hal yang berkaitan dengan lowongan kerja dan pelatihan ketenagakerjaan	Tidak ada
3	Mendaftar calon peserta untuk mengisi lowongan kerja, pelatihan ketenagakerjaan sesuai dengan kualifikasi yang ada dan melaporkan kepada Ibu Ina	Jumlah Peserta yang memberikan kelengkapan formulir/target
4	Memantau dan memonitor keberadaan peserta pasca pelatihan untuk mengetahui perkembangannya	Jumlah peserta pasca pelatihan/ jumlah peserta yang dilatih
5	Membentuk kelompok kerja bagi peserta pasca pelatihan untuk mempermudah koordinasi sesama anggota dan dapat sebagai motivator dalam pengembangan kewirausahaan	tidak ada
6	Menjalin kerjasama yang harmonis dengan aparat kecamatan, kelurahan, RW, dan RT di wilayah kerja masing - masing	Petugas Pendamping diberikan pertanyaan mengenai nama dan nomer telpon beberapa kecamatan, kelurahan, RW, dan RT di wilayah kerja masing - masing
7	Melakukan tugas administrasi ketenagakerjaan	tidak ada

Tugas Pendamping pada Tabel 1.1 didapatkan dari kontrak kerja Petugas Pendamping tahun 2015. Pada Tabel 1.1 dapat dikatakan pengukuran kinerja Petugas Pendamping saat ini adalah pengukuran kinerja yang kurang baik karena beberapa alasan. Alasan pertama adalah tidak seluruh tugas Petugas Pendamping

terukur oleh pengukuran kinerja saat ini. Alasan berikutnya adalah sebagian pengukuran kinerja saat ini tidak dapat dikuantifikasikan. Kuantifikasi pengukuran kinerja dibutuhkan agar penilaian kinerja Petugas Pendamping terlaksana dengan adil dan objektif.

Permasalahan kedua terkait Petugas Pendamping adalah sistem kompensasi yang tidak adil. Disnaker Surabaya menerapkan sistem *punishment* dan tidak menerapkan sistem *reward* kepada Petugas Pendamping sesuai dengan kontrak kerja Petugas Pendamping tahun 2015. Bentuk - bentuk *punishment* yang berlaku pada Petugas Pendamping menyangkut pemotongan gaji yang diterima oleh Petugas Pendamping. Berikut ini adalah informasi pemotongan gaji petugass pendamping berdasarkan lama waktu keterlambatan datang dan waktu terlalu dini pulang kerja.

Tabel 1. 2 Pemotongan Honorarium Petugas Pendamping Berdasarkan Keterlambatan Masuk Kerja atau Kepulangan Mendahului Jam Kerja (Kontrak Kerja 2015)

Lama waktu (menit)	Besar Pemotongan	Nilai Pemotongan
15	0,25%/hari	Rp 7.750,00
15 - 60	0,5%/hari	Rp 15.500,00
60 - 120	1%/hari	Rp 31.000,00
> 120	1,5%/hari	Rp 46.500,00

Alasan kedua adalah terdapat keluhan besar gaji yang diterima Petugas Pendamping terlalu kecil. Alasan kedua ini didapatkan setelah dilakukan diskusi dengan Kepala Bidang P3TK serta Koordinator Petugas Pendamping.

Permasalahan ketiga adalah kinerja Petugas Pendamping berpotensi untuk tidak mencapai harapan Kepala Bidang P3TK. Harapan Kepala Bidang P3TK adalah nilai perbandingan antara realisasi Petugas Pendamping dengan target bernilai 95%. Berikut ini adalah ketercapain target Petugas Pendamping pada program kerja tahun 2014.

Tabel 1. 3 Target Kinerja dan Realisasi Jumlah Peserta Kegiatan Bidang P3TK pada Tahun 2014

Jenis Kegiatan	Target Awal	Target Baru	Realisasi Petugas Pendamping	Gap Realisasi
Kegiatan A	580	580	580	0
Kegiatan B	1400	1360	1298	62
Kegiatan C	1420	1260	1200	60
Kegiatan D	1670	680	670	10
Kegiatan E	1670	1670	1670	0
Kegiatan F	250	250	250	0
TOTAL	6990	5800	5668	132
Perbandingan Realisasi dengan Target Awal				81,1 %
Perbandingan Realisasi dengan Target Baru				97,7%

Keterangan

- Kegiatan A Penyebarluasan Informasi Bursa Tenaga Kerja
- Kegiatan B Penyiapan tenaga kerja siap pakai
- Kegiatan C Pengembangan kelembagaan produktivitas dan pelatihan kewirausahaan
- Kegiatan D Pelatihan Usaha Mandiri Berbasis Masyarakat
- Kegiatan E Pengembangan Produktivitas Kerja
- Kegiatan F Pembinaan Lembaga Penyalur Tenaga Kerja Swasta, Lembaga Latihan Kerja, dan Perusahaan Pengguna Tenaga Kerja Asing

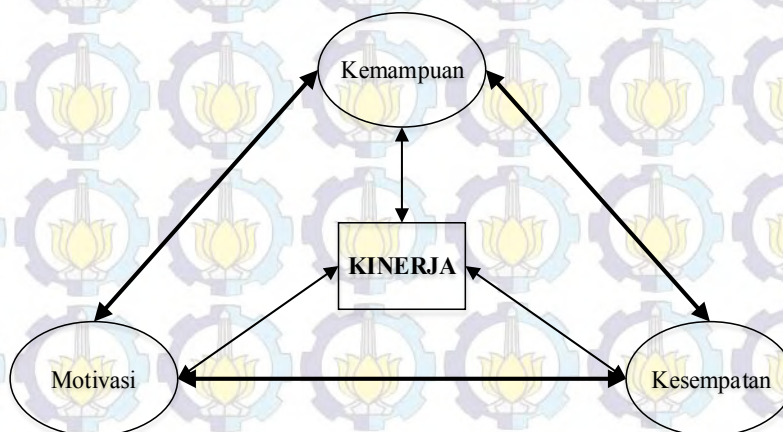
Sumber : Laporan Realisasi Target Kinerja Program Disnaker Surabaya 2014

Target yang dimaksud pada Tabel 1.3 adalah jumlah peserta program kerja yang harus didapat oleh Petugas Pendamping. Kinerja Petugas Pendamping tidak memuaskan jika dibandingkan dengan target awal, yaitu 81,1%. Tetapi kinerja Petugas Pendamping dianggap memuaskan jika nilai realisasi dibandingkan dengan target baru, yaitu 97,7%. Perubahan target kinerja disebabkan oleh terdapat beberapa kegiatan pada beberapa program kerja yang tidak dilaksanakan karena kesalahan dinas lain. Dapat disimpulkan bahwa kinerja Petugas Pendamping harus ditingkatkan agar Petugas Pendamping tetap memenuhi target yang telah ditetapkan meskipun tidak terjadi perubahan target.

Melihat kondisi tersebut, diperlukan sebuah perancangan sistem kompensasi berdasarkan kinerja yang tepat agar Petugas Pendamping termotivasi dalam mencapai target kegiatan bidang P3TK. Kompensasi dapat menyebabkan

incentive effect dan *sorting effect*. *Incentive effect* adalah peningkatan kinerja pegawai yang disebabkan oleh besarnya kompensasi yang diberikan (Milkovich, et al., 2011). Kompensasi yang diberikan kepada pegawai akan meningkatkan intensitas motivasi, arahan, dan ketekunan pegawai pada saat ini. Kombinasi dari motivasi pegawai, kemampuan pegawai, serta rancangan kerja atau struktur organisasi akan menentukan tingkah laku pegawai seperti kinerja pegawai. Sedangkan definisi *sorting effect* adalah terjadinya proses seleksi pegawai berdasarkan besar kompensasi yang diterima. Pada struktur organisasi, semakin tinggi jabatan pegawai dalam suatu perusahaan maka kompensasi yang diterima akan semakin besar. Perusahaan cenderung memilih pegawai dengan gaji rendah.

Dimensi kinerja terdiri atas motivasi, kemampuan, dan kesempatan pegawai (Rivai & A.F.M, 2005). Kinerja pegawai merupakan interaksi antara motivasi, kemampuan, dan kesempatan pegawai.



Gambar 1. 1 Dimensi Kinerja (Rivai & A.F.M, 2005)

Secara matematis kinerja dinyatakan sebagai perkalian antara motivasi, kemampuan, dan kesempatan. Kesempatan yang dimaksud dalam dimensi kinerja adalah hasil yang didapatkan pegawai atas kinerja yang telah dilakukan. Salah satu bentuk kesempatan yang diterima pegawai adalah kompensasi. Kesimpulan yang didapat adalah besar kompensasi pegawai mempengaruhi kinerja pegawai secara langsung maupun tidak langsung.

Tugas Akhir ini akan menghasilkan *dashboard* kompensasi berdasarkan kinerja Petugas Pendamping berupa personal dan tim *Scorecard*. Langkah pertama yang dilakukan adalah melakukan *Key Performance Indicator* (KPI) Petugas Pendamping dengan melakukan *deployment* target kinerja kegiatan bidang P3TK yang menjadi tanggung jawab Petugas Pendamping. Langkah kedua menentukan objektif sistem kompensasi yang terdiri atas *efficiency*, *fairness*, dan *compliance*. Selanjutnya akan ditentukan kebijakan kompensasi individu dan kelompok pada Petugas Pendamping dengan menggunakan *compensation model*.

1.2 Perumusan Masalah

Adapun rumusan masalah yang ingin diselesaikan dalam penelitian Tugas Akhir ini yaitu bagaimana menyelaraskan pengukuran kinerja Petugas Pendamping dengan pengukuran kinerja rogram kerja bidang P3TK di Disnaker Surabaya, merancang sistem kompensasi berbasis kinerja untuk Petugas Pendamping, dan merancang *dashboard* Petugas Pendamping.

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian Tugas Akhir ini berdasarkan perumusan masalah yang telah ditentukan yaitu :

1. merancang pengukuran kinerja Petugas Pendamping yang selaras dengan pengukuran kinerja program kerja bidang P3TK
2. merancang sistem kompensasi berbasis kinerja untuk Petugas Pendamping
3. merancang *dashboard* kompensasi Petugas Pendamping.

1.4 Manfaat Peneliti

Manfaat yang diperoleh dari penelitian Tugas Akhir ini yaitu :

1. memberikan pemahaman yang jelas terhadap hubungan pengukuran kinerja Petugas Pendamping dengan ketercapaian target kinerja dari program kerja bidang P3TK

2. memudahkan Disnaker Surabaya untuk melakukan pengawasan terhadap kinerja Petugas Pendamping terhadap ketercapaian target kinerja dari program kerja bidang P3TK
3. meningkatkan kinerja Petugas Pendamping dengan diterapkannya sistem kompensasi berbasis kinerja

1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup penelitian pada penelitian Tugas Akhir ini meliputi batasan dan asumsi. Batasan yang digunakan pada penelitian Tugas Akhir ini yaitu :

1. objek yang diteliti adalah Petugas Pendamping dan program kerja P3TK pada Disnaker Surabaya
2. program kerja yang diteliti adalah program kerja yang menjadi tanggung jawab bidang P3TK periode tahun 2015 – 2018. Program kerja tersebut yaitu peningkatan kompetensi tenaga kerja dan produktivitas, peningkatan kesempatan kerja, serta perlindungan dan pengembangan lembaga ketenagakerjaan;
3. target kinerja yang digunakan untuk mengukur keberhasilan pelaksanaan program kerja bidang P3TK didapatkan dari laporan rencana kerja dan anggaran satuan kerja perangkat daerah periode tahun 2015 – 2018.

Sedangkan asumsi yang digunakan dalam penelitian Tugas Akhir ini yaitu :

1. tidak terjadi perubahan isi pada kontrak kerja Petugas Pendamping periode tahun 2015 – 2018 serta laporan rencana kerja dan anggaran satuan kerja perangkat daerah periode tahun 2015 – 2018
2. target kinerja untuk program kerja bidang P3TK pada laporan rencana kerja dan anggaran satuan kerja perangkat daerah periode tahun 2015 – 2018 dianggap telah benar.

1.6 Sistematika Penulisan

Pada subbab ini akan dijelaskan mengenai susunan penulisan laporan penelitian Tugas Akhir ini. Berikut ini adalah susunan penulisan laporan penelitian tugas akhir ini.

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini akan dijelaskan mengenai latar belakang dilakukan penelitian, permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian, tujuan penelitian, manfaat yang didapatkan dari penelitian, ruang lingkup penelitian, serta sistematika penulisan laporan penelitian.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini akan dipaparkan teori dan studi literatur yang dijadikan landasan dalam penelitian Tugas Akhir ini untuk memperkuat pemahaman penulis dan membantu penulis dalam menentukan metode yang digunakan untuk menyelesaikan permasalahan. Literatur yang digunakan yaitu manajemen kinerja organisasi, pengukuran kinerja organisasi, *Key Performance Indicator* (KPI), penyelarasan, analisis jabatan, metode analisis jabatan, dan kompensasi.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Pada bab ini akan dijelaskan tahapan yang harus dilakukan dalam penyelesaian penelitian Tugas Akhir ini yang akan digambarkan dalam bentuk *flowchart* sebagai kerangka yang menjadi pedoman dalam penyelesaian masalah.

BAB IV PENGUMPULAN DAN PENGOLAHAN DATA

Pada bab ini berisi data yang dikumpulkan pada saat dilakukan penelitian yang dapat menunjang penelitian Tugas Akhir ini. Data yang dikumpulkan yaitu pengukuran kinerja kegiatan program kerja periode 2014 - 2018, serta kontrak kerja Petugas Pendamping tahun 2014 dan 2015

BAB V ANALISIS DAN INTERPRETASI DATA

Pada bab ini akan dijelaskan tentang analisis data, interpretasi, serta pembahasan hasil pengolahan data yang telah dilakukan pada BAB IV

BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini dijelaskan kesimpulan yang didapatkan dari pelaksanaan penelitian Tugas Akhir ini yang merupakan hasil umum dari tujuan penelitian serta diberikan rekomendasi rencana implementasi sistem kompensasi berbasis kinerja dan sistem pengukuran kinerja yang merupakan hasil dari penelitian Tugas Akhir ini.

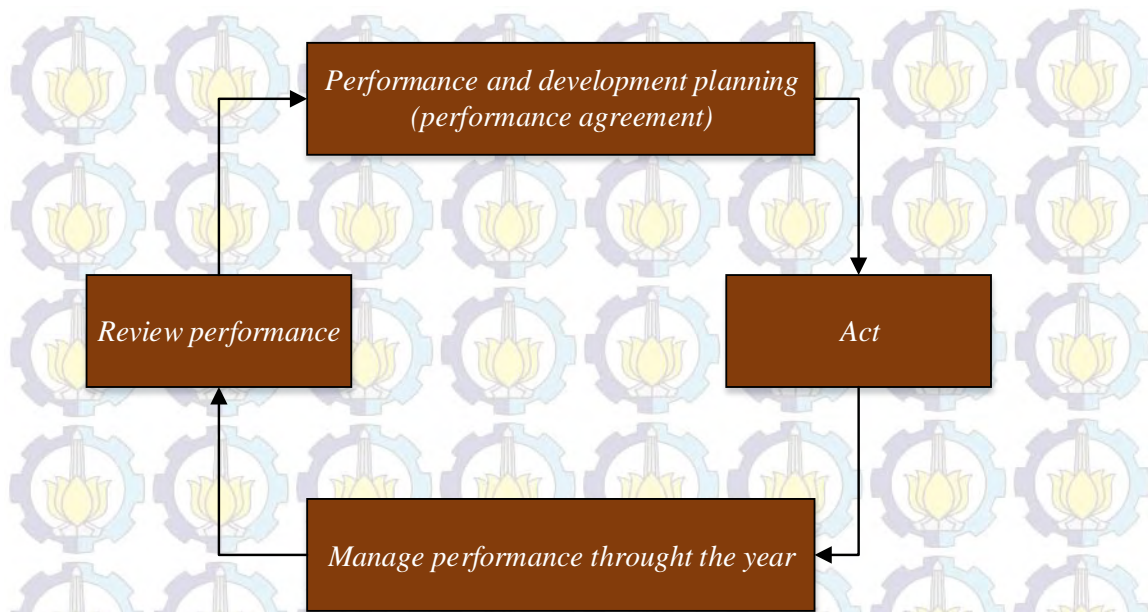
BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini akan dibahas mengenai konsep dan teori yang digunakan sebagai landasan dan acuan dalam pengerjaan dan pemecahan masalah dalam penelitian Tugas Akhir ini.

2.1 Manajemen Kinerja Organisasi

Manajemen kinerja adalah sebuah pendekatan strategis dan terintegrasi untuk mencapai kesuksesan organisasi yang berkelanjutan dengan meningkatkan kinerja dari orang – orang yang bekerja pada organisasi dan mengembangkan kemampuan kelompok dan individu yang berkontribusi kepada organisasi (Amstrong & Baron, 1998). Beberapa alasan dilakukan manajemen kinerja yaitu adalah perubahan budaya, mengkaitkan penggajian dengan kinerja, peningkatan pelayanan konsumen, dan permintaan pasar (Amstrong & Baron, 1998). Manajemen kinerja membantu organisasi dalam menentukan tujuan dari karyawan untuk tahun berikutnya, mengevaluasi kinerja karyawan terhadap tujuan dan rencana yang disepakati untuk peningkatan pada tahun berikutnya, penggajian karyawan untuk kinerja yang baik, mengembangkan karyawan untuk suksesi, dan mengidentifikasikan kesenjangan kompetensi sebagai bahan perencanaan pelatihan (Amstrong & Baron, 1998).



Gambar 2. 1 Siklus Manajemen Kinerja (Amstrong & Baron, 1998)

Tahap pertama dalam siklus manajemen kinerja adalah *performance and development planning (performance agreement)* atau perencanaan kinerja dan pengembangan (kesepakatan kinerja). Tahap ini dilakukan kesepakatan antara karyawan, departemen, dan organisasi mengenai tujuan dan tingkat kompetensi yang dibutuhkan, metode untuk melakukan pengukuran kinerja, serta rencana peningkatan kinerja dan pengembangan personal. Tahap kedua adalah *act* atau tindakan. Kegiatan yang dilakukan pada tahap kedua adalah pelaksanaan peran, implementasi kinerja, rencana perbaikan, dan pengembangan kompetensi karyawan. Tahap ketiga dilakukan *manage performance throughout the year* atau pengelolaan kinerja sepanjang tahun. Kegiatan yang dilakukan pada tahap yaitu pengawasan kinerja, penyediaan *feedback* atau timbal balik, penyediaan bimbingan, dan tindakan yang dilakukan kepada karyawan yang tidak dapat memenuhi target yang telah ditetapkan. Tahap keempat dilakukan evaluasi kinerja atau *review performance*. Kegiatan yang dilakukan pada tahap keempat yaitu diskusi dan pemberian masukan, menyepakati kekuatan dan kelemahan sebagai bahan rencana pengembangan.

2.2 Pengukuran Kinerja Organisasi

Pengukuran kinerja atau *performance measurement* adalah proses kuantifikasi efisiensi dan atau efektivitas dari suatu tindakan (Mills & Platts, 2003). Definisi ukuran kinerja adalah metrik yang digunakan untuk kuantifikasi efisiensi dan atau efisiensi dari tindakan (Mills & Platts, 2003). Definisi sistem pengukuran kinerja berdasarkan pendapat lain adalah sekumpulan metrik yang digunakan untuk kuantifikasi efektivitas dan efisiensi dari tindakan. (Mills & Platts, 2003). Kesimpulan yang didapatkan dari definisi pengukuran kinerja dari pendapat beberapa ahli adalah pengukuran kinerja organisasi merupakan sekumpulan metrik yang digunakan untuk kuantifikasi efektivitas dan efisiensi dari tindakan yang dilakukan organisasi.

Indikator atau ukuran kinerja yang baik diperlukan dalam melakukan pengukuran kinerja. Ciri – ciri indikator atau ukuran kinerja yang baik yaitu adalah relevan terhadap ketercapaian tujuan, mudah dalam melakukan pengukuran dan dimengerti oleh pengguna indikator, memberikan informasi yang dapat dipercaya dalam bentuk kuantitatif atau kualitatif

Ukuran kinerja memiliki tiga atribut, yaitu *measure* atau ukuran, metrik, dan indikator (Choong, 2013). Ukuran adalah memastikan atau menilai sesuatu dengan membandingkannya dengan sebuah standar. Contoh standar atau satuan dari suatu ukuran yaitu dalam bentuk keuangan, dimensi, dan unit secara berurutan yaitu nilai penjualan, meter persegi (m^2), dan hasil produksi. Sedangkan definisi metrik adalah tingkatan ukuran kuantitatif dari sebuah sistem, komponen, atau proses yang dimiliki pada sebuah atribut. Definisi indikator adalah sebuah alat atau variabel yang dapat diatur untuk menjelaskan suatu kondisi berdasarkan hasil dari sebuah proses atau kejadian dari sebuah kondisi spesifik.

2.3 Key Performance Indicator (KPI)

Key Performance Indicator (KPI) atau indikator kinerja kunci adalah metrik atau sumber informasi yang mengindikasikan cara suatu hasil dapat diukur atau dikenali (Armstrong, 2015). KPI yang baik harus memenuhi karakteristik *Specific*, *Measurable*, *Achievable*, *Relevant*, dan *Time frame* (SMART). Definisi *specific* atau spesifik adalah kejelasan apa yang diukur oleh KPI. Definisi *measurable* atau terukur adalah KPI harus dapat diukur. Definisi *achievable* atau dapat tercapai

adalah target KPI yang ditentukan dapat dicapai. Definisi *relevant* atau relevan adalah KPI yang telah ditentukan harus relevan mengukur ketercapaian strategi. Definisi *time phased* atau tahapan waktu adalah terdapat batasan waktu dalam mencapai nilai target KPI yang telah ditentukan.

Langkah selanjutnya adalah menentukan penyajian nilai KPI. Salah satu penyajian nilai KPI yang ada adalah *business dashboard* atau dasbor bisnis. Dasbor bisnis adalah alat manajemen informasi yang digunakan untuk melacak KPI, metrik, dan data kunci lainnya yang relevan terhadap bisnis, departemen, atau proses tertentu (Anon., 2014). Fungsi dasbor bisnis adalah penyederhanaan sekumpulan data yang rumit agar pengguna dasbor bisnis dapat menyadari kinerja saat ini secara sekilas.

Dasbor bisnis dibagi menjadi dua katagori, yaitu adalah dasbor operasional dan dasbor analisis (Anon., 2014). Jenis dasbor yang digunakan ditentukan berdasarkan masalah yang ingin diselesaikan dan pengguna dari dasbor yang akan dibuat. Perbedaan dasbor operasional dengan analisis dapat dilihat pada Tabel 2.1

Tabel 2. 1 Perbandingan Dasbor Operasional dengan Analisis

Faktor	Dasbor Operasional	Dasbor Analisis
Batasan waktu	sensitif	tren atau pemahaman lebih lanjut
Pengguna	manager bisnis, pekerja umum	eksekutif, analisator
Tujuan	taktis, tujuan jangka pendek dan menengah	strategi, tujuan jangka panjang

Sumber : (Anon., 2014)

2.4 Penilaian Kinerja Karyawan

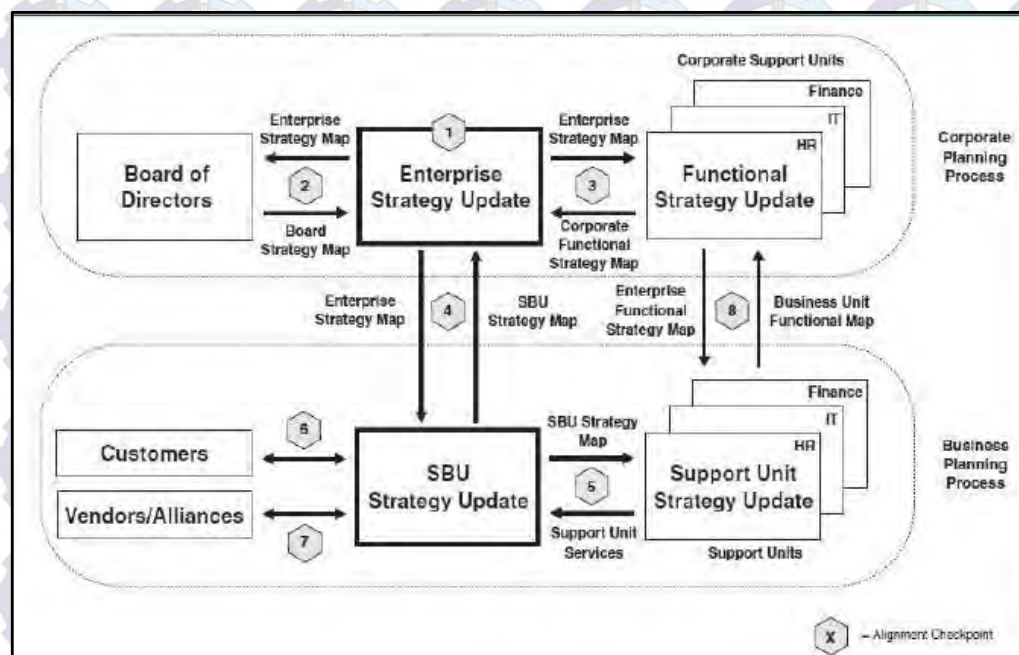
Penilaian kinerja karyawan atau *performance appraisal* adalah suatu evaluasi individu secara sistematis dengan menghargai kinerja dari pekerjaan dan potensi individu untuk perkembangan. Pelaksanaan penilaian kinerja akan mendapatkan tiga manfaat. Manfaat pertama yaitu penilaian kinerja memberikan

informasi yang membantu dalam pembuatan dan menegakan keputusan mengenai topik – topik promosi, peningkatan penggajian, Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), dan perpindahan (Flippo, 1986). Manfaat kedua yaitu penilaian kinerja menyajikan rangsangan dan panduan pengembangan karyawan (Flippo, 1986).

Penilaian kinerja karyawan dikategorikan menjadi dua jenis, yaitu penilaian kinerja tradisional dan modern. Contoh penilaian kinerja tradisional yaitu peringkat, perbandingan individu satu dengan individu lainnya, skala grafik, ceklist, dan tingkah laku yang didasarkan kepada skala penilaian, dan risalah. Contoh penilaian kinerja modern yaitu manajemen berdasarkan tujuan atau *Management by Objectives* (MBO).

2.5 Penyelarasan

Organisasi yang sinergis adalah organisasi yang diinginkan oleh seluruh anggota organisasi. Perancangan konsep dan strategi organisasi tidak cukup untuk membangun organisasi yang sinergis. Perusahaan membutuhkan penyelarasan atau *alignment* pada beberapa aspek perusahaan. Lima konsep utama dalam penyelarasan pengukuran dan sistem manajemen dengan strategi organisasi (Kaplan & Norton, 2006), yaitu 1) melakukan perubahan melalui kepemimpinan eksekutif 2) menerjemahkan strategi menjadi aspek operasional 3) menyelaraskan organisasi dengan strategi 4) mendorong pemahaman bahwa pembuatan strategi adalah tugas semua orang 5) melakukan penaturan agar membuat strategi menjadi sebuah proses yang berkelanjutan.



Gambar 2. 2 Pembangunan Penyelarasan Kedalam Proses Perencanaan (Kaplan & Norton, 2006)

Perusahaan, departemen proses, dan departemen dukungan harus melakukan delapan elemen dalam pembangunan penyelarasan kedalam proses perencanaan (Harvard Business School Working Knowledge, 2006). Elemen pertama adalah proposisi nilai perusahaan. Perusahaan mendefinisikan strategi perusahaan agar terbentuk strategi pada tingkat terbawah organisasi pada elemen pertama. Perusahaan melakukan penyelarasan jajaran direksi dengan pemegang saham pada elemen kedua. Jajaran direksi perusahaan melakukan evaluasi, persetujuan, dan monitor strategi perusahaan pada elemen kedua. Penyelarasan karyawan perusahaan dengan departemen *support* atau dukungan perusahaan dilakukan pada elemen ketiga. Bentuk penyelarasan yang dilakukan pada elemen ketiga adalah penerjemahan strategi perusahaan menjadi kebijakan perusahaan yang akan dikelola oleh departemen dukungan perusahaan. Penyelarasan karyawan perusahaan dengan departemen dukungan dilakukan pada elemen keempat. Bentuk penyelarasan yang dilakukan pada elemen keempat adalah pembuatan strategi departemen proses berdasarkan prioritas perusahaan. Penyelarasan departemen operasi kepada konsumen dilakukan pada elemen kelima. Bentuk penyelarasan

pada elemen kelima adalah penerjemahan prioritas nilai konsumen menjadi target konsumen yang dinyatakan dengan *feedback* atau timbal – balik dan pengukuran konsumen. Penyelarasan strategi perusahaan dengan keinginan konsumen dilakukan pada elemen keenam. Bentuk penyelarasan pada elemen keenam adalah identifikasi kebutuhan konsumen sebagai salah satu bahan dalam perancangan strategi. Penyelarasan departemen bantuan kepada pemasok dan mitra kerja eksternal lainnya dilakukan pada elemen ketujuh. Bentuk penyelarasan pada elemen ketujuh adalah komunikasi kepada pemasok, tenaga bantu luar, dan mitra kerja mengenai prioritas perusahaan dalam bentuk strategi departemen proses. Perancangan strategi departemen bantuan perusahaan dilakukan pada elemen kedelapan. Bentuk penyelarasan pada elemen kedelapan adalah perancangan strategi departemen bantuan lokal perusahaan yang menginterpretasikan prioritas dari departemen bantuan perusahaan.

2.6 Analisis Jabatan

Analisis jabatan atau *job analysis* adalah proses sistematis dalam pengumpulan data yang mengidentifikasi persamaan dan perbedaan dalam suatu pekerjaan (Milkovich, et al., 2011). Tahapan - tahapan dalam pelaksanaan analisis jabatan (Milkovich, et al., 2011) yaitu pembuatan informasi pekerjaan awal, kunjungan awal ke tempat kerja, wawancara, kunjungan kedua ke tempat kerja, konsolidasi informasi pekerjaan, dan verifikasi deskripsi pekerjaan.

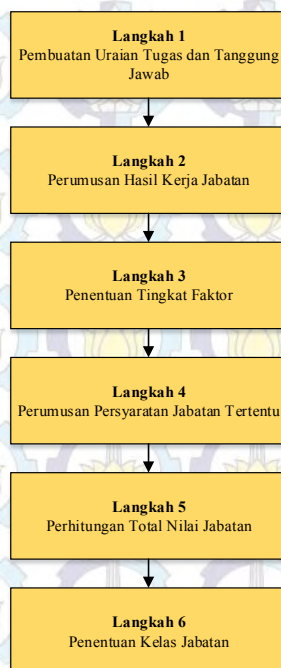
Analisis jabatan yang dilakukan dengan baik akan mendapatkan dua jenis data, yaitu data mengenai pekerjaan dan karyawan. Data mengenai pekerja terdiri atas dua jenis data, yaitu data identifikasi dan konten pekerjaan. Data mengenai karyawan terdiri atas karakteristik karyawan, hubungan internal, dan hubungan eksternal.

2.7 Metode Analisis Jabatan

Metode analisis jabatan adalah metode yang digunakan untuk mengumpulkan informasi jabatan. Salah satu metode analisis jabatan adalah metode konvensional. Kuisioner dan wawancara adalah contoh dari metode konvensional. Keunggulan metode konvensional adalah peningkatan pemahaman

karyawan terhadap proses analisis jabatan dengan kuisioner dan wawancara (Milkovich, et al., 2011). Kelemahan metode konvensional yaitu deskripsi pekerjaan tidak valid jika aspek penting pada pekerjaan dihilangkan atau pemegang pekerjaan tidak mengetahui atau tidak dapat memberitahukan kepentingan dari beberapa aspek (Milkovich, et al., 2011).

Salah satu metode analisis jabatan yang banyak digunakan adalah *Factor Evaluation System* (FES). Metode ini dikembangkan oleh kantor manajemen personalia atau *Office of Personnel Management* (OPM) negara Amerika Serikat (U.S Office Personnel Management, 1991). Metode ini diadaptasi oleh Kementerian Negara Pemberdayaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi untuk diterapkan pada semua Kementerian/Lembaga di Indonesia (Kementerian Negara PAN & RBN, 2011). Metode FES memiliki dua jenis model, yaitu model untuk jabatan fungsional dan metode untuk jabatan struktural. Pada penelitian Tugas Akhir ini digunakan metode FES untuk jabatan fungsional karena objek yang diteliti adalah Petugas Pendamping. Berikut ini adalah langkah – langkah pelaksanaan evaluasi jabatan dengan metode FES untuk jabatan fungsional.



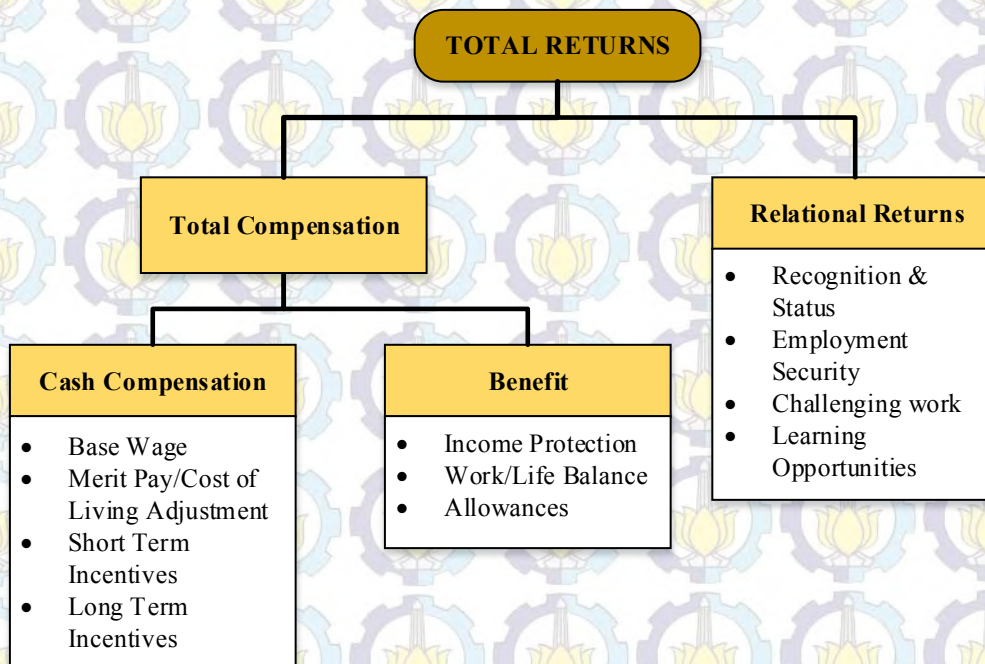
Gambar 2. 3 Tahapan Evaluasi Jabatan Fungsional Menggunakan Metode FES (Kementerian Negara PAN & RBN, 2011)

2.8 Kompensasi

Kompensasi adalah seluruh bentuk keuntungan finansial dan pelayanan serta keuntungan *tangible* yang diterima karyawan sebagai bagian dari hubungan kerja (Milkovich, et al., 2011). Contoh kompensasi yaitu gaji pokok, tunjangan, bonus, dan lain sebagainya. Tujuan dasar dari kompensasi yaitu mendorong kinerja karyawan, menarik minat karyawan berkualitas, mempertahankan karyawan dengan kinerja yang bagus, dan memotivasi karyawan untuk bekerja dengan kinerja yang baik (Dorf, 2010).

2.8.1 Bentuk – Bentuk Gaji

Kumpulan dari seluruh ragam bentuk gaji disebut *total return*.



Gambar 2. 4 Hirarki Total Return (Milkovich, et al., 2011)

Total return adalah segala bentuk manfaat yang diterima oleh karyawan yang terdiri atas *total compensation* dan *relational returns*. Kompensasi uang atau *cash compensation* adalah kompensasi yang diberikan langsung kepada karyawan berupa uang. Definisi manfaat atau *benefit* adalah kompensasi tidak langsung yang diberikan kepada karyawan selain uang. Kompensasi yang terdiri atas kompensasi uang dan keuntungan disebut kompensasi total atau *total compensation*. Karyawan

juga mendapatkan manfaat secara psikologis dari pekerjaan yang dilakukan. Manfaat secara psikologi ini disebut *relational returns*.

2.8.1.1 Kompensasi Uang

Bentuk – bentuk kompensasi uang atau *cash compensation* yaitu *base*, *merit/cost of living*, *short term incentives*, dan *long term incentives* dapat dilihat pada Gambar 2.4. *Base* atau gaji pokok adalah kompensasi uang yang dibayarkan kepada karyawan terhadap tugas yang dilaksanakan pada setiap periode waktu yang telah disepakati. Gaji pokok mencerminkan nilai dari pekerjaan atau keahlian dan secara umum tidak memperhatikan perbedaan atribut pada setiap individu karyawan.

Bentuk kompensasi uang yang kedua adalah *merit pay/cost of living adjustment*. Bentuk kompensasi uang kedua ini menyatakan gaji pokok karyawan dapat mengalami peningkatan. Contoh faktor – faktor yang menjadi pertimbangan dalam meningkatkan gaji pokok karyawan yaitu besar gaji pokok karyawan lain untuk pekerjaan yang sama, perubahan biaya hidup, jumlah pengalaman atau keahlian yang dimiliki. Perubahan gaji pokok berupa peningkatan gaji pokok pokok karyawan berdasarkan suatu kriteria tertentu disebut *merit pay* atau gaji berdasarkan kinerja (Perez, n.d.). *Cost of living adjustment* atau biaya penyesuaian hidup dan peningkatan gaji pokok yang diterima seluruh karyawan sama (Milkovich, et al., 2011).

Bentuk kompensasi yang ketiga adalah *short term incentives* atau insentif jangka pendek atau disebut insentif. Insentif adalah tambahan gaji yang diberikan kepada karyawan berdasarkan kinerja karyawan (Milkovich, et al., 2011). *Merit pay* dan insentif memiliki dua perbedaan. Perbedaan pertama, insentif tidak meningkatkan besar gaji pokok. Insentif diterima karyawan pada setiap periode penggajian. Perbedaan kedua, potensi karyawan mendapatkan insentif pada umumnya telah diketahui sebelumnya. Artinya, hal – hal yang harus dilakukan oleh karyawan agar mendapatkan insentif telah diberitahukan sebelumnya. Insentif dapat dikaitkan dengan kinerja karyawan secara individu, sebagai kelompok, atau kombinasi dari beberapa kinerja karyawan secara individu, kelompok, dan unit kerja.

Bentuk kompensasi yang terakhir adalah *long term incentives* atau insentif jangka panjang. Insentif jangka panjang adalah insentif yang berfokus kepada usaha karyawan pada hasil kerja bertahun – tahun (Milkovich, et al., 2011). Contoh dari bentuk insentif jangka panjang yaitu kepemilikan saham atau pilihan untuk membeli saham yang telah ditentukan, dan harga yang menguntungkan. Diharapkan dengan diterapkan insentif jangka panjang, karyawan akan bekerja dengan berfokus pada keuntungan jangka panjang perusahaan. Kepemilikan saham tidak boleh dilakukan oleh jajaran manajer dan para profesional pada beberapa perusahaan.

2.8.1.2 Manfaat

Pada Gambar 2.4 diketahui keuntungan yang didapatkan karyawan dibagi menjadi tiga bentuk, yaitu *income protection*, *work/life balance*, dan *allowances*. *Income protection* atau perlindungan pendapatan adalah uang yang dibayarkan kepada pihak tertentu sebagai perlindungan terhadap risiko keuangan yang melekat dalam kehidupan sehari – hari. Bentuk – bentuk perlindungan pendapatan yaitu asuransi kesehatan, program pensiun, asuransi jiwa, dan rencana untuk menabung. Besar uang yang harus dibayar oleh karyawan dan bentuk kompensasi yang diterima oleh karyawan berbeda – beda pada setiap perusahaan.

Bentuk keuntungan kedua adalah *work/life balance* atau keseimbangan pekerjaan/kehidupan. Keseimbangan pekerjaan/kehidupan adalah salah satu bentuk keuntungan berupa program yang membantu karyawan mengintegrasikan pekerjaan dan tanggung jawab kehidupannya. Contoh bentuk program keseimbangan pekerjaan/kehidupan yaitu waktu cuti, akses jasa memenuhi kebutuhan khusus dan pengaturan pekerjaan yang fleksibel. Contoh kebutuhan khusus yang dimaksud yaitu konsultasi obat, perencanaan keuangan, penitipan anak, dan panti jompo. Sedangkan contoh pengaturan pekerjaan yang fleksibel yaitu telekomunikasi, jadwal non-tradisional, dan waktu yang tidak dibayar.

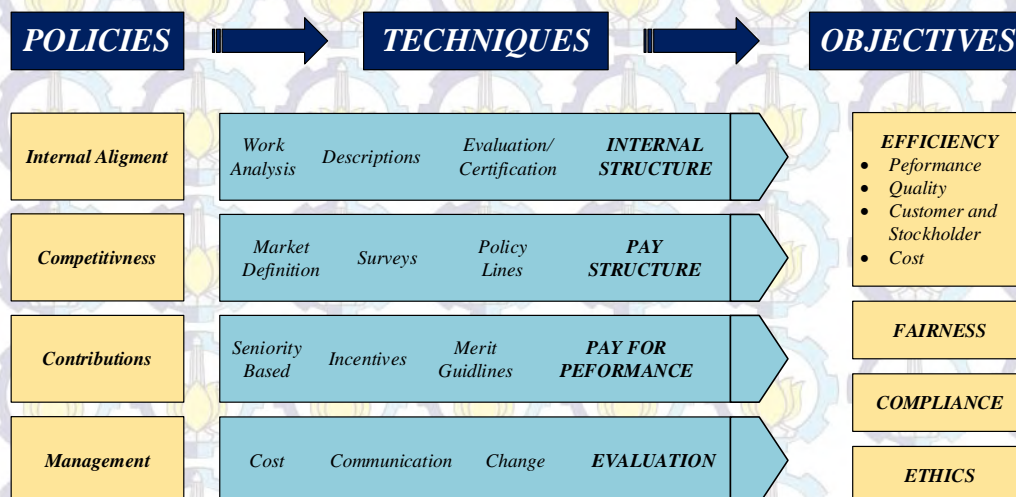
Bentuk keuntungan yang ketiga adalah *allowances* atau tunjangan. Tunjangan adalah bentuk kompensasi untuk menyediakan barang – barang terkait persediaan jangka pendek. Contoh bentuk – bentuk tunjangan yaitu tempat tinggal, transportasi, dan makanan. Salah satu tujuan dari tunjangan yang diberikan agar karyawan berminat bekerja pada perusahaan.

2.8.1.3 Relational Returns

Relational returns adalah manfaat yang diterima karyawan secara psikologis dari pekerjaan yang dilakukan. Contoh *relational returns* yaitu pengakuan dan status, rasa aman memiliki pekerjaan, pekerjaan yang menantang dan kesempatan belajar. Selain itu, contoh lain dari *relational returns* yaitu rasa kepuasan diri ketika berhasil mengatasi masalah baru, berkelompok dengan teman kerja yang hebat, menerima seragam baru, dan lain sebagainya.

2.8.2 Model Penggajian

Pay model adalah kerangka untuk mengidentifikasi sistem pembayaran saat ini dan sebuah panduan untuk menentukan sistem penggajian yang tepat.



Gambar 2. 5 Model Penggajian (Milkovich, et al., 2011)

Secara umum model penggajian terbagi atas tiga bagian, yaitu *policies*, *techniques*, dan *objectives*. Berikut ini adalah penjelasan setiap komponen model penggajian.

2.8.2.1 Tujuan

Pada bagian *objectives* atau tujuan, perancangan kompensasi harus memenuhi faktor – faktor *efficiency*, *fairness*, *compliance*, dan *ethics*. Faktor pertama adalah *efficiency* atau efisien. Makna faktor pertama ini adalah rancangan sistem penggajian dapat meningkatkan kinerja, kualitas, dan kepuasan konsumen dan *stockholder*, serta mengatur biaya karyawan.

Faktor kedua yaitu *fairness* atau keadilan. Makna faktor kedua ini adalah sistem penggajian yang dirancang dapat memberikan perlakuan yang adil atau sama terhadap seluruh karyawan dengan mempertimbangkan kontribusi dan kebutuhan karyawan. Faktor ketiga adalah *compliance* atau kesesuaian. Makna faktor ketiga ini adalah sistem penggajian yang dirancang harus sesuai dengan peraturan dan regulasi kompensasi pemerintah pusat atau pemerintah daerah.

Faktor terakhir yaitu *ethics*. Makna faktor terakhir ini adalah perancangan sistem penggajian harus mempertimbangkan etika karyawan dalam menjalankan tugasnya. Faktor etika dipertimbangkan agar tidak terdapat karyawan yang melakukan tindakan pelanggaran etika dalam bekerja untuk mendapatkan kompensasi atau bonus. Contoh pelanggaran yang dimaksud yaitu memanipulasi hasil kerja agar mendapatkan bonus, mendorong karyawan untuk menginvestasikan sebagian gajinya pada saham perusahaan ketika para eksekutif berusaha untuk menjual saham perusahaan yang dimilikinya, dan terlambat masuk kerja karena alasan yang tidak dapat ditoleransi, dan lain sebagainya.

2.8.2.2 Kebijakan

Model penggajian pada Gambar 2.5 memiliki empat kebijakan, yaitu *internal alignment*, *competitiveness*, *contributions*, dan *management*. Definisi kebijakan *internal alignment* atau keselarasan internal adalah kebijakan yang dibuat berdasarkan perbandingan antara tugas dan tingkatan kemampuan didalam sebuah organisasi. Perbandingan dilakukan dengan melihat kontribusi tugas dan kemampuan karyawan dalam mencapai tujuan bisnis organisasi.

Kebijakan kedua adalah *competitiveness* atau eksternal *competitiveness* atau daya saing eksternal. Kegiatan yang dilakukan pada kebijakan kedua ini adalah analisis perbandingan penggajian dengan kompetitor. Kebijakan ini mempengaruhi dua tujuan perancangan sistem penggajian. Pengaruh pertama yaitu memastikan penggajian yang ditawarkan menarik dan mempertahankan karyawan. Pengaruh yang kedua yaitu sebagai kontrol biaya penggajian sehingga harga produk atau jasa organisasi tetap kompetitif pada pasar ekonomi global.

Kebijakan yang ketiga adalah *contributions* atau *employee contributions* atau kontribusi karyawan. Kegiatan yang dilakukan pada kebijakan ketiga ini adalah organisasi menentukan landasan penggajian yang diberikan kepada

karyawan. Kebijakan ini sangat penting karena secara langsung mempengaruhi sikap dan kebiasaan kerja karyawan. Pemberian kompensasi di atas rata – rata pasar merupakan penggajian yang paling efektif dan berkelanjutan ketika organisasi mendapatkan kontribusi pada produktivitas, pelayanan, dan tujuan strategis penting lainnya.

Kebijakan yang terakhir yaitu *management* atau manajemen. Tujuan pada kebijakan ini memastikan karyawan yang tepat mendapatkan gaji yang tepat untuk mencapai tujuan yang tepat dengan cara yang tepat.

2.8.2.3 Teknik

Teknik - teknik atau kegiatan - kegiatan yang berbeda dibutuhkan dalam perancangan model penggajian. Teknik - teknik yang digunakan berbeda untuk setiap kebijakan yang akan dirancang. Berikut ini adalah penjelasan teknik – teknik yang digunakan pada perancangan kebijakan model penggajian sesuai dengan Gambar 2.5.

2.8.2.3.1 Teknik - Teknik pada Kebijakan Keselarasan Internal

Teknik – teknik yang digunakan pada perancangan kebijakan *internal alignment* atau keselarasan internal dapat dilihat pada Gambar 2.5. Kegiatan pertama yang dilakukan adalah *job analysis* atau analisis pekerjaan. Analisis pekerjaan adalah suatu proses sistematis untuk mengumpulkan informasi yang mengenali perbedaan dan persamaan pekerjaan pada organisasi (Milkovich, et al., 2011). Kegiatan selanjutnya dilakukan *job description* atau deskripsi pekerjaan. Kegiatan ini akan menghasilkan ringkasan laporan dari identifikasi, penetapan, dan deskripsi dari pekerjaan seperti yang dilakukan pada kenyataannya. Kegiatan ketiga yang dilakukan yaitu *job evaluation* atau evaluasi jabatan. Kegiatan ketiga ini akan dilakukan perbandingan terhadap seluruh pekerjaan yang terdapat pada organisasi. Kegiatan terakhir yang dilakukan yaitu *job structure* atau struktur pekerjaan. Pada kegiatan ini dilakukan penyusunan pekerjaan berdasarkan konten atau nilai yang berhubungan dengan pekerjaan.

2.8.2.3.2 Teknik - Teknik pada Kebijakan Daya Saing

Teknik – teknik yang digunakan dalam perancangan kebijakan *competitiveness* atau daya saing. Daya saing yang dimaksud pada hal ini adalah *external competitiveness* atau daya saing eksternal. Makna daya saing eksternal

pada perancangan model penggajian adalah hubungan penggajian organisasi terhadap kompetitor (Milkovich, et al., 2011). Kegiatan pertama yang dilakukan adalah *market definitons* atau penentuan pasar. Definisi penentuan pasar pada perancangan model penggajian adalah penentuan pasar pekerja yang dibutuhkan oleh organisasi. Pengusaha berperan sebagai pembeli dan pencari kerja berperan sebagai penjual pada pasar pekerja. Penentuan pasar kerja yang tepat sangat penting bagi keberlangsungan organisasi. Faktor – faktor yang harus dipertimbangkan dalam penentuan pasar kerja yang tepat yaitu faktor kompetitor dan informasi terkait pekerjaan. Makna faktor kompetitor adalah organisasi mempertimbangkan produk, lokasi, dan “level” kompetitor. Makna faktor pekerjaan adalah organisasi mempertimbangkan kemampuan dan pengetahuan yang dibutuhkan serta dampaknya terhadap keberhasilan organisasi.

Kegiatan kedua yang dilakukan adalah *design survey* atau perancangan survei. Definisi survei pada perancangan model penggajian adalah proses pengumpulan yang sistematis dan pembuatan keputusan mengenai kompensasi yang dibayarkan oleh pengusaha lainnya (Milkovich, et al., 2011).

Kegiatan terakhir yang dilakukan adalah *policy lines* atau garis kebijakan. Garis kebijakan yang dimaksud pada perancangan model penggajian adalah kebijakan garis penggajian. Kebijakan garis penggajian adalah suatu level atau tingkatan yang digunakan organisasi memutuskan untuk mengatur penggajiannya dibandingkan pasar eksternal, biasanya titik tengah dari struktur penggajian digunakan sebagai estimasi laju pasar.

2.8.2.3.3 Teknik - Teknik pada Kebijakan Kontribusi

Teknik – teknik pada perancangan kebijakan kontribusi dapat dilihat pada Gambar 2.5. Kegiatan pertama yang dilakukan adalah penetapan bentuk penggajian yang ingin dibuat. Kegiatan kedua adalah menghubungkan bentuk penggajian yang telah ditetapkan dengan tugas yang harus dilakukan karyawan. Kegiatan ketiga adalah organisasi membuat pengukuran kinerja dari tugas yang harus dilakukan karyawan. Tujuan kegiatan ketiga adalah organisasi dapat melakukan pengukuran secara detail dan kuantitatif terhadap ketercapaian karyawan. Kegiatan keempat adalah organisasi melakukan perancangan level ketercapaian karyawan berdasarkan tugas dan pengukuran kinerja yang telah dibuat. Tujuan dari

perancangan level pencapaian adalah organisasi mengetahui nilai dan bentuk kompensasi yang harus diberikan terhadap pencapaian tugas karyawan.

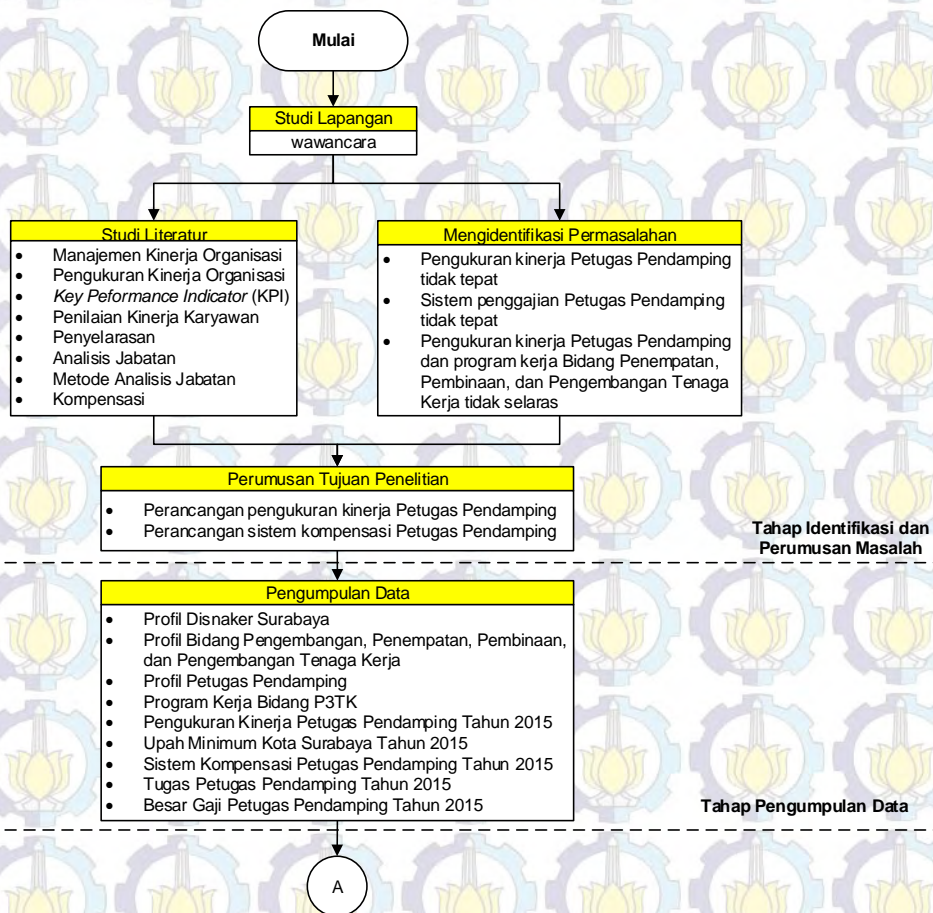
2.8.2.3.4 Teknik - Teknik pada Kebijakan Manajemen

Teknik - teknik dalam perancangan kebijakan manajemen dapat dilihat pada Gambar 2.5. Kegiatan pertama adalah organisasi melakukan manajemen dan kontrol biaya tenaga kerja. Organisasi melakukan analisis terhadap jumlah karyawan, biaya tenaga kerja, serta pengontrolan tingkat penggajian. Kegiatan kedua adalah memahami kontrol yang telah ada pada perusahaan. Definisi kontrol yang telah ada yaitu kontrol yang telah tercipta dengan sendirinya. Secara umum kontrol yang ada dibagi menjadi dua kelompok. Kelompok pertama adalah kontrol yang melekat pada teknik ketika merancang kebijakan. Salah satu kontrol yang termasuk dalam kelompok ini yaitu kontrol rentang gaji maksimum dan minimum pada karyawan. Kontrol ini melekat pada perancangan garis kebijakan. Kelompok kontrol yang kedua adalah kontrol yang dirancang sesuai dengan proses penganggaran secara formal. Kegiatan ketiga adalah melakukan analisis penambahan nilai dari keputusan penggajian yang telah dilakukan. Kegiatan keempat adalah mengkomunikasikan sistem kompensasi yang telah dirancang kepada seluruh karyawan. Tujuan pertama dilakukan kegiatan keempat agar sistem kompensasi yang telah dirancang dapat menarik dan mempertahankan orang – orang yang berkualitas serta memotivasi terjadinya peningkatan kinerja. Tujuan kedua dari kegiatan keempat yaitu menjamin tidak terjadi pengertian yang salah terhadap sistem kompensasi yang telah dirancang

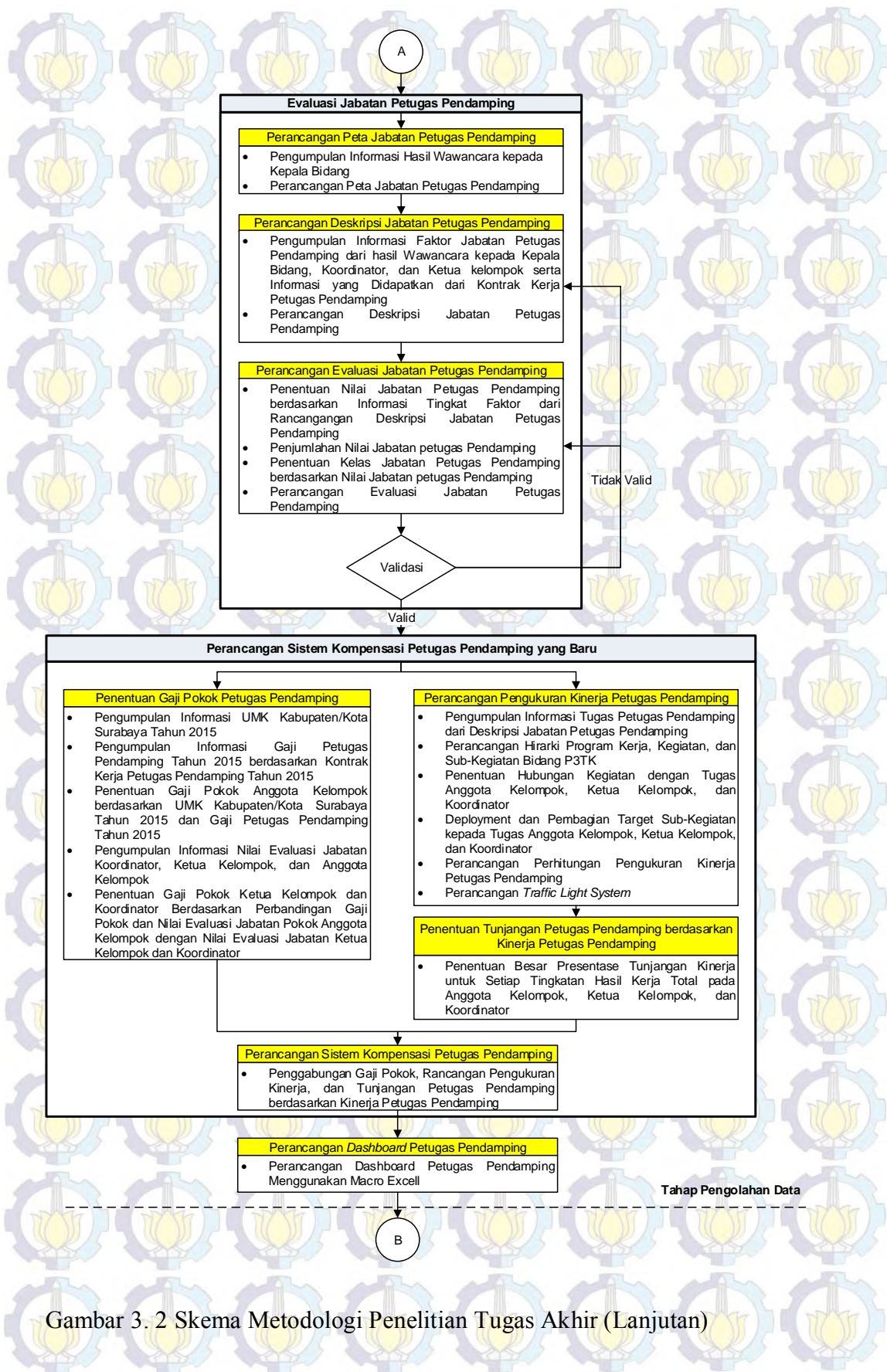
BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

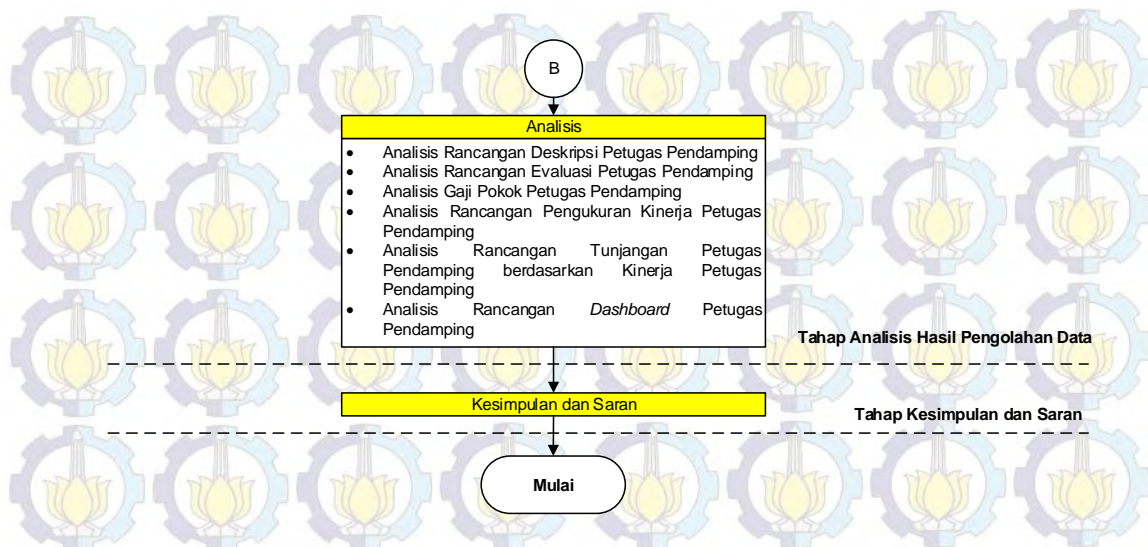
Pada bab ini akan dibahas mengenai langkah – langkah yang akan dilakukan pada penelitian Tugas Akhir ini untuk menyelesaikan permasalahan yang dibahas. Metodologi ini digunakan sebagai pedoman agar penelitian yang dilakukan dapat mencapai tujuan penelitian secara sistematis dan terarah. Secara keseluruhan kerangka metodologi penelitian Tugas Akhir ini digambarkan secara sistematis dalam Gambar 3.1 sebagai berikut.



Gambar 3. 1 Skema Metodologi Penelitian Tugas Akhir



Gambar 3. 2 Skema Metodologi Penelitian Tugas Akhir (Lanjutan)



Gambar 3. 3 Skema Metodologi Penelitian Tugas Akhir (Lanjutan)

3.1 Tahap Identifikasi dan Perumusan Masalah

Tahap identifikasi dan perumusan masalah ini diawali dengan melakukan wawancara kepada Kepala Bidang P3TK serta Koordinator Petugas Pendamping agar didapatkan permasalahan yang dirasakan oleh Kepala Bidang P3TK dan Koordinator Petugas Pendamping sebagai perwakilan seluruh Petugas Pendamping. Pada tahap ini dilakukan identifikasi permasalahan yang terjadi sehingga dapat ditentukan tujuan yang akan dicapai pada penelitian ini. Selain itu juga dilakukan studi literatur untuk memperkuat pemahaman dan pendalaman terhadap permasalahan yang akan diselesaikan.

3.2 Tahap Pengumpulan Data

Pada tahap ini dilakukan pengumpulan data untuk mengetahui kondisi eksisting sistem pengukuran kinerja dan kompensasi dari Petugas Pendamping. Pada Gambar 3.1 dapat dilihat data yang kumpulkan pada tahap ini. Data -data yang didapatkan dari beberapa sumber, yaitu kontrak kerja Petugas Pendamping tahun 2015, program kerja bidang P3TK tahun 2015, Peraturan Gubernur Jawa Timur nomer 72 tahun 2014 mengenai Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) di Jawa Timur tahun 2015, dan hasil wawancara dengan Kepala Bidang P3TK serta Koordinator Petugas Pendamping.

3.3 Tahap Pengolahan Data

Pada tahap ini dilakukan pengolahan terhadap data yang didapatkan pada tahap pengumpulan data. Beberapa tahapan yang digunakan pada pengolahan data pada penelitian Tugas Akhir ini sebagai berikut.

3.3.1 Tahap Evaluasi Jabatan Petugas Pendamping

Pada sub tahap ini dilakukan evaluasi jabatan Petugas Pendamping untuk mencatat tugas – tugas dari Petugas Pendamping yang tidak tercatat di dalam kontrak kerja Petugas Pendamping tahun 2015. Tujuan yang kedua adalah penentuan nilai jabatan Petugas Pendamping yang akan digunakan sebagai bahan untuk penentuan gaji pokok pada Anggota , ketua kelompok, dan Koordinator Petugas Pendamping.

3.3.1.1 Tahap Perancangan Peta Jabatan Petugas Pendamping

Pada sub tahap ini dilakukan perancangan peta jabatan petugas pendamping yang bertujuan untuk memetakan hirarki jabatan yang terdapat pada Petugas Pendamping. Data yang dibutuhkan pada tahap ini didapatkan dari hasil wawancara kepada Kepala Bidang P3TK. Peta jabatan pada tahap ini akan menghasilkan jenis – jenis jabatan Petugas Pendamping, yaitu Anggota , ketua kelompok, dan Koordinator Petugas Pendamping. Jenis – jenis jabatan yang diketahui pada tahap ini akan dijadikan landasan dalam menentukan jumlah rancangan deskripsi jabatan Petugas Pendamping.

3.3.1.2 Tahap Perancangan Deskripsi Jabatan Petugas Pendamping

Pada tahap ini akan dihasilkan tiga jenis rancangan deskripsi jabatan Petugas Pendamping, yaitu rancangan deskripsi jabatan untuk Anggota , ketua kelompok, dan Koordinator Petugas Pendamping. Sub tahap ini dilakukan agar mendapatkan informasi deskripsi Petugas Pendamping yang terdiri atas peran jabatan, tugas dan tanggung jawab, hasil kerja jabatan, tingkat faktor, serta persyaratan jabatan tertentu. Informasi tingkat faktor terdiri atas pengetahuan yang dibutuhkan jabatan, pengawasan penyelia, pedoman, kompleksitas, ruang lingkup dan dampak, hubungan personal, tujuan hubungan, persyaratan fisik, dan lingkungan pekerjaan. Data yang dibutuhkan pada tahap ini didapatkan dari kontrak kerja Petugas Pendamping tahun 2015 dan hasil wawancara dengan Koordinator Petugas Pendamping serta Kepala Bidang P3TK. Informasi tingkat faktor yang

didapatkan pada tahap ini akan digunakan pada tahap perancangan evaluasi jabatan Petugas Pendamping.

3.3.1.3 Tahap Perancangan Evaluasi Jabatan Petugas Pendamping

Pada sub tahap ini dilakukan perancangan evaluasi jabatan Petugas Pendamping agar didapatkan informasi nilai jabatan Petugas Pendamping. Penilaian jabatan Petugas Pendamping dilakukan dengan menilai informasi tingkat faktor pada deskripsi jabatan Anggota , ketua kelompok, dan Koordinator Petugas Pendamping. Langkah selanjutnya menjumlahkan nilai pada setiap tingkat faktor. Nilai jabatan pada tahap ini digunakan untuk menentukan gaji pokok Petugas Pendamping Ketua dan Koordinator Petugas Pendamping.

3.3.1.4 Tahap Validasi Rancangan Deskripsi dan Evaluasi Jabatan Petugas Pendamping

Pada tahap ini dilakukan validasi rancangan deskripsi dan evaluasi jabatan Petugas Pendamping dengan mendiskusikan rancangan deskripsi dan evaluasi jabatan Petugas Pendamping kepada Kepala Bidang P3TK dan Koordinator Petugas Pendamping. Pengerjaan Tugas Akhir ini akan berlanjut ketahap selanjutnya jika rancangan deskripsi dan evaluasi jabatan Petugas Pendamping telah benar. Pengerjaan Tugas Akhir ini akan mengulangi tahap perancangan deskripsi atau evaluasi jabatan Petugas Pendamping berdasarkan kesalahan yang terjadi.

3.3.2 Tahap Perancangan Sistem Kompensasi Petugas Pendamping yang Baru

3.3.2.1 Tahap Penentuan Gaji Pokok Petugas Pendamping

Sub tahap pertama dalam perancangan sistem kompensasi Petugas Pendamping yang baru adalah penentuan gaji pokok Petugas pendamping. Pada sub tahap ini akan dilakukan penentuan gaji pokok Anggota , ketua kelompok, dan Koordinator petugas pendamping. Data yang dibutuhkan pada sub tahap ini yaitu nilai jabatan Petugas Pendamping dari evaluasi jabatan Pendamping, gaji pokok Petugas Pendamping tahun 2015 dari kontrak kerja Petugas Pendamping tahun 2015, dan upah minimum pekerja di Surabaya tahun 2015 dari peraturan Gubernur Jawa Timur nomor 72 tahun 2014 mengenai upah minimum kabupaten /kota di Jawa Timur tahun 2015. Langkah pertama yang dilakukan pada tahap ini adalah mencari informasi gaji pokok Petugas Pendamping tahun 2015. Langkah kedua adalah membandingkan gaji pokok Petugas Pendamping tahun 2015 dengan

peraturan upah minimum kota Surabaya tahun 2015. Langkah ketiga adalah menentukan gaji pokok Ketua dan Koordinator Petugas Pendamping berdasarkan berbanding gaji pokok dan nilai jabatan Anggota .

3.3.2.2 Tahap Perancangan Pengukuran Kinerja Petugas Pendamping

Pada tahap ini dilakukan perancangan pengukuran kinerja petugas pendamping. Pada tahap ini akan dihasilkan tiga jenis rancangan pengukuran kinerja, yaitu pengukuran kinerja untuk Anggota , ketua kelompok, dan Koordinator Petugas Pendamping karena ketiga jabatan tersebut adalah jabatan yang memiliki tugas yang berbeda. Data yang diperlukan pada tahap ini yaitu tugas Petugas Pendamping dari deskripsi jabatan Petugas Pendamping dan Sub kegiatan dan target dari program kerja bidang P3TK.

Langkah pertama dalam perancangan pengukuran kinerja Petugas Pendamping adalah perancangan hirarki program kerja, kegiatan, dan sub kegiatan bidang P3TK agar memahami hubungan yang terjadi antara program kerja, kegiatan dan sub kegiatan. Langkah kedua adalah menentukan hubungan kegiatan pada program kerja Bidang P3TK dengan tugas dari seluruh jenis jabatan Petugas Pendamping untuk menentukan jenis target yang akan diberikan kepada seluruh jenis jabatan Petugas Pendamping. Langkah ketiga adalah *deployment* dan pembagian target sub-kegiatan kepada tugas Anggota , ketua kelompok, dan Koordinator Petugas Pendamping. Pada langkah ketiga ini akan dihasilkan target angka pada masing – masing tugas Anggota , ketua kelompok, dan Koordinator Petugas Pendamping yang terintegrasi dengan target pada sub kegiatan dari program kerja bidang P3TK. Langkah keempat adalah perancangan perhitungan pengukuran kinerja Petugas Pendamping. Langkah kelima adalah perancangan *traffic light system* agar dihasilkan tiga level hasil kinerja Petugas Pendamping. Tiga level kinerja tersebut yaitu buruk, cukup, dan baik yang secara berurutan diwakilkan oleh warna merah, kuning, dan hijau.

3.3.2.3 Tahap Penentuan Tunjangan Kinerja Petugas Pendamping berdasarkan Kinerja Petugas Pendamping

Pada sub tahap ini akan dilakukan penentuan besar presentase tunjangan kinerja total untuk setiap tingkatan pada Anggota , ketua kelompok, dan

Koordinator Petugas Pendamping. Besar presentase yang diberikan berdasarkan referensi yang didapat oleh penulis.

3.3.2.3 Tahap Perancangan Sistem Kompensasi Petugas Pendamping

Pada sub tahap ini dilakukan perancangan sistem kompensasi Petugas Pendamping berdasarkan data gaji pokok, rancangan pengukuran kinerja, dan tunjangan Petugas Pendamping berdasarkan kinerja.

3.3.3 Tahap Perancangan *Dashboard* Petugas Pendamping

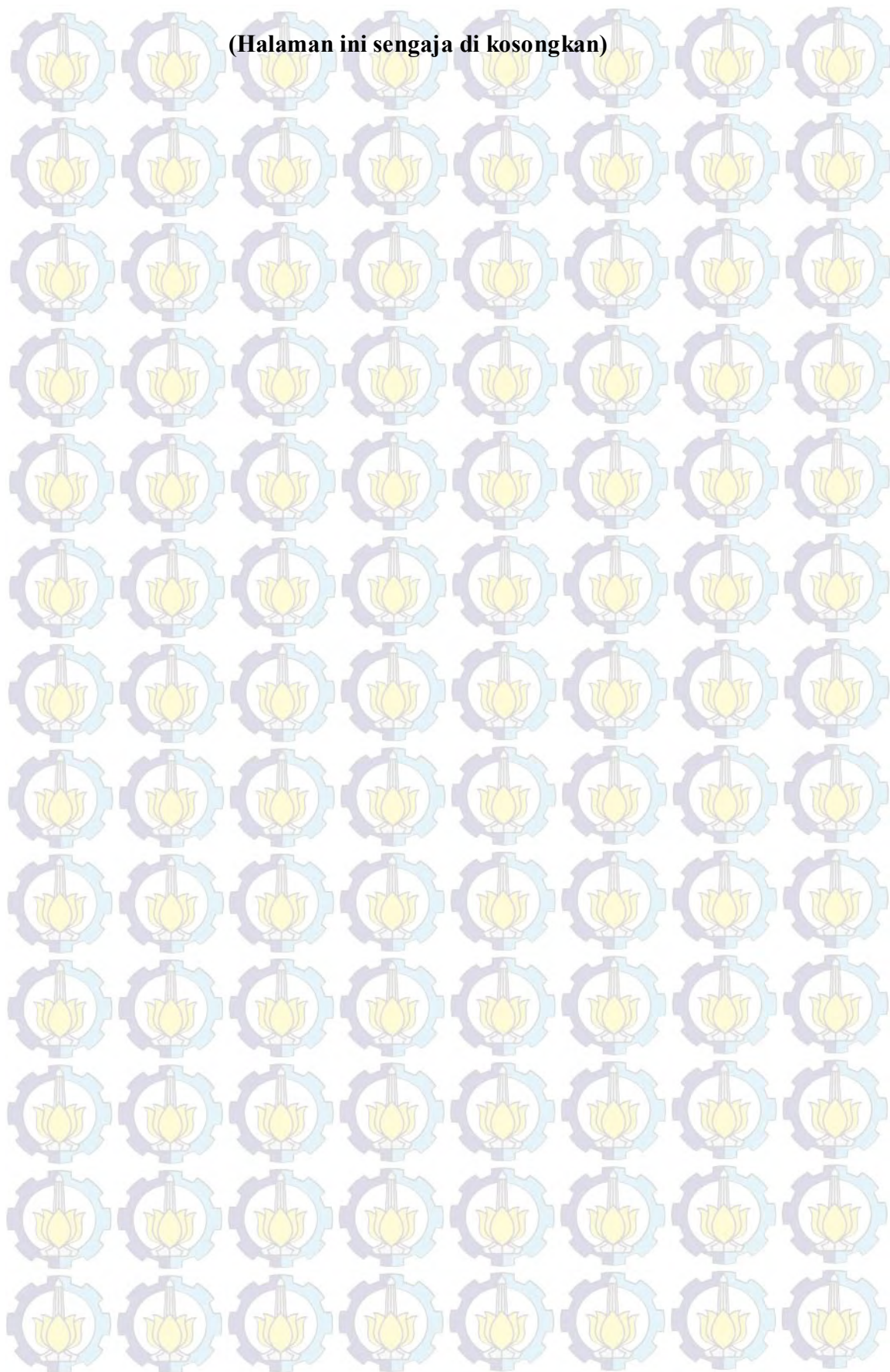
Pada sub tahap ini akan dilakukan perancangan *dashboard* Petugas Pendamping menggunakan software *macro excell* berdasarkan sistem kompensasi Petugas Pendamping baru yang telah dirancang. Sub tahap ini dilakukan agar memudahkan Kepala Bidang P3TK menggunakan dan memahami sistem kompensasi Petugas Pendamping yang telah dirancang.

3.4 Tahap Analisis Hasil Pengolahan Data

Pada tahap ini akan dilakukan analisis terhadap hasil pengolahan data yang telah dilakukan. Analisis yang dilakukan yaitu analisis rancangan deskripsi dan evaluasi, gaji pokok, pengukuran kinerja, tunjangan berdasarkan kinerja, dan rancangan *dashboard* pada Petugas Pendamping.

3.5 Tahap Kesimpulan dan Saran

Pada tahap ini disusun kesimpulan dan saran berdasarkan hasil analisis pengolahan data yang telah dilakukan pada tahap sebelumnya. Kesimpulan disusun untuk menjawab tujuan penelitian Tugas Akhir ini yang telah ditetapkan di awal penelitian. Saran yang diberikan dibagi menjadi dua bagian, yaitu saran yang diberikan untuk objek amatan dan penelitian selanjutnya.



BAB IV

PENGUMPULAN DAN PENGOLAHAN DATA

Pada bab ini akan dijelaskan mengenai profil dan program kerja Disnaker Surabaya serta penjelasan mengenai pengukuran kinerja dan sistem kompensasi Petugas Pendamping. Selanjutnya pada bab ini juga akan dijelaskan mengenai pengolahan data yang terdiri atas perancangan dan pengukuran kinerja Petugas Pendamping, evaluasi jabatan Petugas Pendamping, perancangan kompensasi berbasis kinerja, validasi, dan perancangan *dashboard* kompensasi Petugas Pendamping.

4.1 Pengumpulan Data

Pada Bab ini akan dijelaskan profil bidang P3TK dan Petugas Pendamping, program kerja bidang P3TK, pengukuran kinerja Petugas Pendamping, upah minimum Kota Surabaya tahun 2015, sistem kompensasi Petugas Pendamping, Tugas Petugas Pendamping tahun 2015, dan besar gaji Petugas Pendamping tahun 2015. Data -data yang dikumpulkan didapatkan dari beberapa sumber yaitu, kontrak kerja Petugas Pendamping,

4.1.1 Profil Dinas

Disnaker Surabaya adalah satu dari 18 Dinas Pemerintah Daerah Surabaya atau Dinas Pemda Surabaya (Pemerintah Kota Surabaya, 2011). Tujuan Disnaker Surabaya adalah mengurangi angka pengangguran dan perlindungan tenaga kerja untuk menciptakan ketenagakerjaan dan berusaha (*industrial peace*). Tugas Disnaker Surabaya adalah melaksanakan urusan pemerintahan daerah Surabaya berdasarkan asas otonomi dan tugas pemdukungan di bidang tenaga kerja (Pemerintah Kota Surabaya, 2011). Fungsi Disnaker Surabaya (Pemerintah Kota Surabaya, 2011) yaitu perumusan kebijakan teknis di bidang tenaga kerja; penyelenggaraan urusan pemerintahan dan pelayanan umum; pembinaan dan pelaksanaan tugas Disnaker Surabaya; pengelolaan ketatausahaan dinas; dan pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh kepala daerah sesuai dengan tugas dan fungsinya.

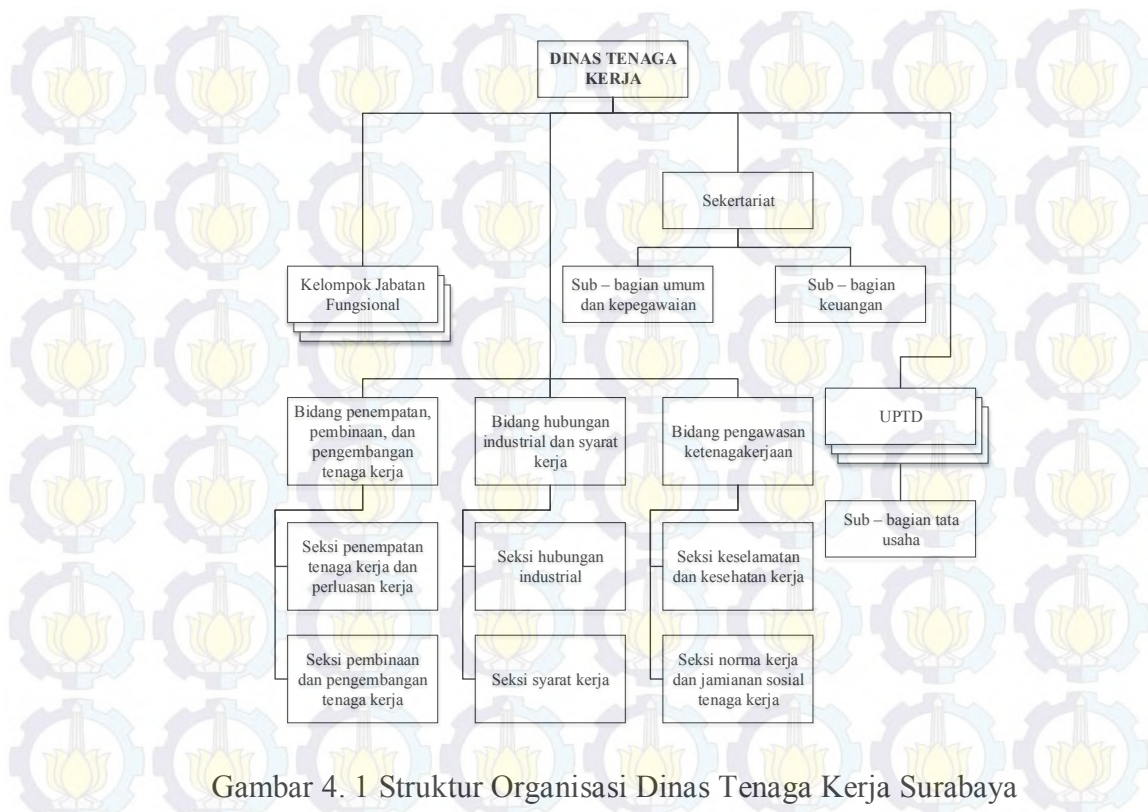
4.1.1.1 Visi dan Misi Dinas

Disnaker Surabaya memiliki visi dan misi seperti dinas pemerintah Surabaya yang lain. Visi Disnaker Surabaya adalah “Terwujudnya ketenagakerjaan yang produktif, dinamis, dan ketenangan industrial yang berkeadilan dan bermartabat.” Visi Disnaker Surabaya diterjemahkan menjadi langkah – langkah yang lebih teknis yang disebut misi Disnaker Surabaya. Misi Disnaker Surabaya Yaitu :

- 1.perencanaan ketenagakerjaan daerah yang sesuai dengan tuntutan dunia kerja dan usaha;
- 2.pemberdayaan tenaga kerja melalui perluasan kesempatan kerja dan penempatan tenaga kerja baik dalam maupun luar negeri;
- 3.peningkatan pelatihan tenaga kerja yang produktif dan kompetitif;
- 4.pertumbuhan dan pengembangan hubungan industrial yang harmonis, dinamis, berkeadilan, dan bermartabat;
- 5.perlindungan ketenagakerjaan sesuai dengan harkat dan martabat bangsa Indonesia;
- 6.Perbaikan kualitas kerja, suasana kerja, dan kinerja organisasi.

4.1.1.2 Struktur Organisasi Dinas

Organisasi adalah sekumpulan orang yang saling berinteraksi dan bekerjasama untuk mencapai suatu tujuan bersama. Organisasi dibutuhkan oleh Disnaker Surabaya untuk mencapai misinya. Berikut ini adalah struktur organisasi Disnaker Surabaya.



Gambar 4. 1 Struktur Organisasi Dinas Tenaga Kerja Surabaya

Disnaker Surabaya memiliki beberapa bidang dalam struktur organisasi. Bidang – bidang tersebut seperti departemen dalam perusahaan yang mempunyai fungsi dan peran spesifik yang telah ditentukan sebelumnya. Objek penelitian pada Tugas Akhir ini adalah bidang P3TK.

4.1.2 Profil Bidang Pengembangan, Penempatan, Pembinaan, dan Pengembangan Tenaga Kerja (P3TK)

Bidang P3TK adalah satu dari tiga bidang yang terdapat pada Disnaker Surabaya. Secara umum tugas bidang P3TK yaitu melaksanakan sebagian tugas Disnaker Surabaya di bidang penempatan, pembinaan, dan pengembangan tenaga kerja. Rincian tugas dari bidang P3TK yaitu (1)pemrosesan teknis perizinan/rekomendasi sesuai Bidangnya; (2) pelaksanaan kebijakan pusat dan provinsi, penetapan kebijakan daerah dan pelaksanaan strategi penyelenggaraan urusan pemerintahan bidang ketenagakerjaan skala kota; (3)pembinaan (pengawasan, pengendalian, monitoring, evaluasi, dan pelaporan) penyelenggaraan urusan pemerintahan bidang ketenagakerjaan skala kota; (4) penanggungjawab penyelenggaraan urusan pemerintahan bidang ketenagakerjaan skala kota; (5)perencanaan tenaga kerja daerah kota, pembinaan perencanaan tenaga kerja

mikro pada instansi/tingkat perusahaan, pembinaan dan penyelenggaraan sistem informasi ketenagakerjaan skala kota; (6) pelaksanaan pembinaan dan penyelenggaraan pelatihan kerja skala kota; (7) pelaksanaan pelatihan dan pengukuran produktivitas skala kota; (8) pelaksanaan program peningkatan produktivitas di wilayah kota; (9) pelaksanaan koordinasi pelaksanaan sertifikasi kompetensi dan akreditasi lembaga pelatihan kerja skala kota; (10) penyebaran informasi pasar kerja dan pendaftaran pencari kerja (pencaker) dan lowongan kerja; (11) penyusunan, pengolahan dan penganalisisan data pencaker dan data lowongan kerja skala kota; (12) pelaksanaan pemberian pelayanan informasi pasar kerja, bimbingan jabatan kepada pencaker dan pengguna tenaga kerja skala kota; (13) penerbitan dan pengendalian izin pendirian Lembaga Bursa Kerja/LPTKS dan Lembaga Penyuluhan dan Bimbingan Jabatan skala kota; (14) penerbitan rekomendasi untuk perizinan pendirian LPTKS dan lembaga penyuluhan dan bimbingan jabatan yang akan melakukan kegiatan skala kota; (15) pemberian rekomendasi kepada swasta dalam penyelenggaraan pameran bursa kerja/job fair skala kota; (16) pelaksanaan fasilitasi penempatan bagi pencari kerja penyandang cacat, lansia dan perempuan skala kota; (17) penyuluhan, rekrutmen, seleksi dan pengesahan pengantar kerja, serta penempatan tenaga kerja AKAD/Antar Kerja Lokal (AKL); (18) penerbitan SPP AKL skala kota; (19) penerbitan rekomendasi izin operasional TKS Luar Negeri, TKS Indonesia, lembaga sukarela Indonesia yang akan beroperasi pada satu kota; (20) pelaksanaan pembinaan, pengendalian, dan pengawasan pendayagunaan TKS dan lembaga sukarela skala kota; (21) pelaksanaan pendaftaran dan fasilitasi pembentukan TKM; (22) penerbitan IMTA perpanjangan untuk TKA yang lokasi kerjanya dalam wilayah kota; (23) pelaksanaan monitoring dan evaluasi penggunaan TKA yang lokasi kerjanya dalam wilayah kota yang bersangkutan; (24) penyelenggaraan program perluasan kerja melalui bimbingan usaha mandiri dan sektor informal serta program padat karya skala kota; (25) pelaksanaan penyuluhan, pendaftaran dan seleksi calon TKI di wilayah kota; (26) pengawasan pelaksanaan rekrutmen calon TKI di wilayah kota; (27) pelaksanaan fasilitasi pelaksanaan perjanjian kerjasama bilateral dan multilateral penempatan TKI yang pelaksanaannya di wilayah kota; (28) penerbitan rekomendasi izin pendirian kantor cabang PPTKIS di wilayah kota; (29) penerbitan

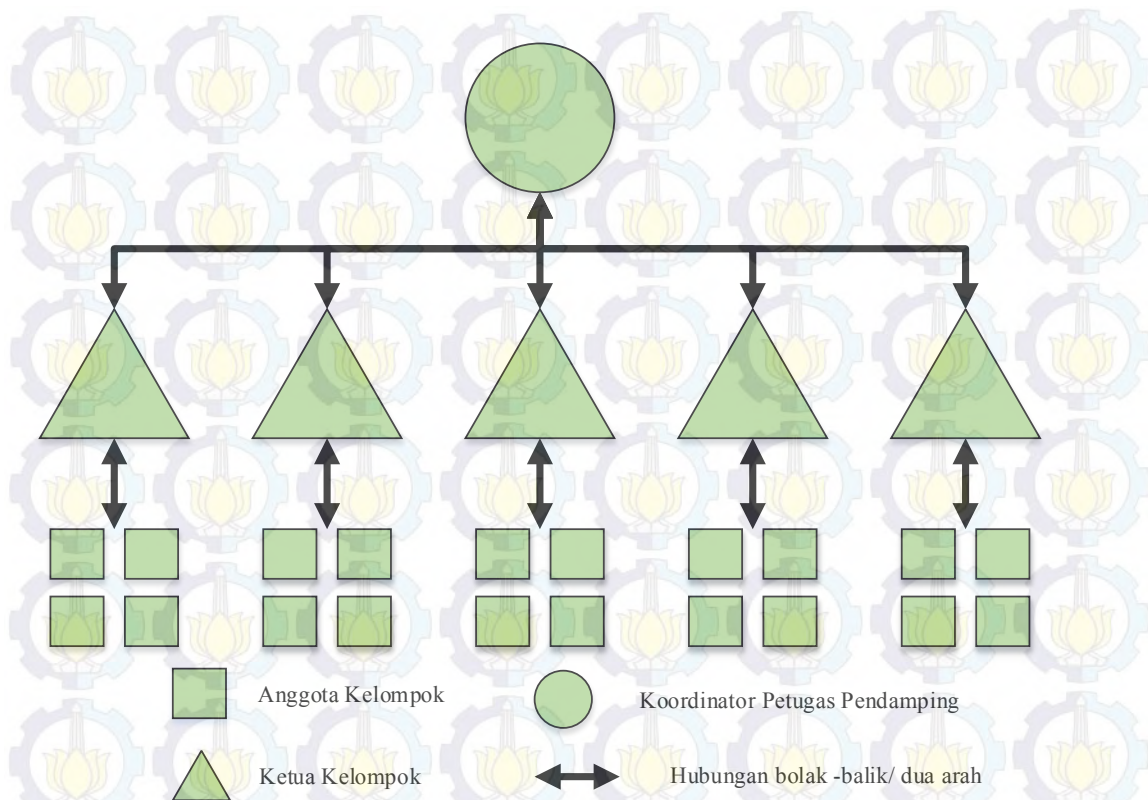
rekomendasi paspor TKI di wilayah kota berdasarkan asal/alamat calon TKI; (30)penyebarnya sistem informasi penempatan TKI dan pengawasan penyetoran dana perlindungan TKI di wilayah kota; (31)pelaksanaan sosialisasi terhadap substansi perjanjian kerja penempatan TKI ke luar negeri skala kota; (32)penelitian dan pengesahan perjanjian penempatan TKI ke luar negeri; (33)pembinaan, pengawasan, dan monitoring penempatan maupun perlindungan TKI di kota; (34)penerbitan rekomendasi perizinan tempat penampungan di wilayah kota; (35)pelayanan kepulangan TKI yang berasal dari kota.

4.1.3 Profil Petugas Pendamping

Pada bidang P3TK terdapat pegawai kontrak yang disebut dengan Petugas Pendamping. Tugas dari Petugas Pendamping secara umum adalah membantu pelaksanaan tugas bidang P3TK dengan mengerjakan tugas – tugas lapangan.

Pada awal tahun 2015, Petugas Pendamping dan Kepala Bidang P3TK membuat kontrak kerja Petugas Pendamping. Secara umum pada kontrak kerja tersebut terdapat informasi hak dan tanggung jawab petugas pendamping. Pada kontrak kerja tersebut terdapat informasi tugas dan ruang lingkup Petugas Pendamping, hak dan kewajiban, biaya pekerjaan dan cara pembayaran, sanksi – sanksi, waktu berakhirnya kontrak kerja, dan tindakan yang dilakukan jika terjadi perselisihan antara Petugas Pendamping dengan bidang P3TK. Tugas – tugas dari Petugas Pendamping dapat dilihat pada Tabel 1.1

Jumlah Petugas Pendamping pada tahun 2015 adalah 32 orang. Petugas Pendamping dibagi menjadi lima kelompok berdasarkan pembagian wilayah Surabaya yang disebut kelompok wilayah. Setiap kelompok wilayah diketuai oleh satu orang Petugas Pendamping yang disebut ketua kelompok. Seluruh Ketua diketuai oleh satu orang Petugas Pendamping yang disebut koodrinator Petugas Pendamping. Berikut ini adalah peta jabatan Petugas Pendamping.



Gambar 4. 2 Peta Jabatan Petugas Pendamping

Peta jabatan Petugas Pendamping didapatkan dari hasil wawancara dengan Kepala Bidang P3TK. Hubungan yang terjadi antara Anggota dengan Ketua adalah hubungan bolak – balik. Anggota harus melaporkan perkembangan tugas yang diberikan kepada ketua kelompok. Permasalahan atau kendala yang dialami Anggota ketika menjalankan tugas dapat dilaporkan atau di diskusikan kepada ketua kelompok. Contoh lainnya hubungan Ketua dengan Anggota yaitu Ketua menyampaikan intruksi yang diberikan Koordinator Petugas Pendamping kepada Anggota .

Hubungan yang kedua adalah hubungan bolak –balik antara Ketua dengan Koordinator Petugas Pendamping. Ketua harus melaporkan perkembangan tugas yang dilakukan anggota kelompok dan tugas Ketua sendiri kepada Koordinator Petugas Pendamping. Ketua juga harus melaporkan permasalahan yang dialami Anggota kepada Ketua jika diperlukan. Ketua juga dapat berdiskusi atau melaporkan permasalahan yang dialaminya sendiri terkait tugas sebagai Petugas Pendamping maupun tugas sebagai Ketua kepada Koordinator Petugas

Pendamping. Seluruh laporan yang diterima oleh Koordinator Petugas Pendamping disampaikan kepada Kepala Bidang P3TK.

4.1.4 Program Kerja Bidang Pengembangan, Penempatan, Pembinaan, dan Pengembangan Tenaga Kerja

Setiap tahun Disnaker Surabaya melaksanakan sejumlah program kerja sesuai dengan Laporan Rencana Kerja dan Anggaran Satuan Kerja Perangkat Daerah (LRKASKPD). LRKASKPD diberikan oleh Pemda Surabaya sebagai panduan pelaksanaan program kerja Disnaker Surabaya. Pada laporan tersebut terdapat informasi program – program yang harus dilaksanakan oleh Disnaker Surabaya. Pada beberapa program memiliki sub – sub program atau disebut kegiatan. Jumlah kegiatan pada setiap program tidak sama. Pada LRKASKPD juga terdapat informasi lain seperti anggaran untuk setiap kegiatan, hasil yang diharapkan dari setiap kegiatan, dan informasi lainnya terkait ketentuan pelaksanaan program Disnaker Surabaya.

Program – program kerja yang menjadi tanggung jawab Disnaker Surabaya dibagikan kepada bidang – bidang Disnaker Surabaya. Pada tahun 2015 bidang P3TK mendapatkan tugas untuk melaksanakan 3 program kerja. Pada setiap program kerja tersebut memiliki satu atau lebih kegiatan. Berikut ini adalah program kerja bidang P3TK pada tahun 2015.

Tabel 4. 1 Ringkasan Program Kerja Bidang Pengembangan, Penempatan, Pembinaan, dan Pengembangan Tenaga Kerja Tahun 2015

No	Program	Kode Kegiatan	Kegiatan
1	Peningkatan Kompetensi Tenaga Kerja dan Produktivitas	K1	Pelaksanaan Sertifikasi Kompetensi Profesi untuk Menyongsong Asean Economic Community (EAC)
2	Peningkatan Kesempatan Kerja	K2.1	Penyebarluasan Informasi Bursa Tenaga Kerja
		K2.2	Penyiapan Tenaaga Kerja Siap Pakai
		K2.3	Pengembangan Kelembagaan Produktivitas dan Pelatihan Kewirausahaan

Sumber : LRKASKPD, 2015

Tabel 4. 2 Ringkasan Program Kerja Bidang Pengembangan, Penempatan, Pembinaan, dan Pengembangan Tenaga Kerja Tahun 2015 (Lanjutan)

No	Program	Kode Kegiatan	Kegiatan
3	Perlindungan dan Pengembangan Lembaga Ketenagakerjaan	K3	Pembinaan Lembaga Penyalur Tenaga Kerja Swasta, Lembaga Latihan Kerja, dan Perusahaan Pengguna Tenaga Kerja Asing

Sumber : LRKASKPD, 2015

Secara umum bentuk – bentuk kegiatan yang harus dilaksanakan bidang P3TK yaitu pelatihan, sertifikasi, dan pengadaan acara. Setiap kegiatan pada program kerja tersebut memiliki target yang berbeda. Petugas Pendamping membantu bidang P3TK dalam memenuhi sebagian target tersebut. Berikut ini adalah target pada setiap kegiatan pada program kerja yang menjadi tanggung jawab bidang P3TK.

Tabel 4. 3 Target Kegiatan Pelaksanaan Sertifikasi Kompetensi Profesi untuk Menyongsong Asean Economic Community (EAC)

Kode Kegiatan	K1	
Indikator dan Tolak Ukur Kinerja Belanja Langsung		
Indikator	Tolak Ukur Kinerja	Target Kinerja
Capaian Program		
Masukan/Input	anggaran Rp 4.766.109.269	Rp 4.688.667.395
Keluaran/Output	presentase masyarakat yang mendapat sertifikat kompetensi dibanding angkatan kerja tahun (t-2)	0,21 %
Hasil/Outcome	Pelaksanaan Sertifikasi Kerja	3052 Orang
No	Jenis Sertifikasi Kompetensi	Jumlah (orang)/tahun
1	Sertifikasi bidang pariwisata	650
2	Sertifikasi bidang TIK	1642
3	Sertifikasi las listrik	195

Sumber : LRKASKPD, 2015

Tabel 4. 4 Target Kegiatan Pelaksanaan Sertifikasi Kompetensi Profesi untuk Menyongsong Asean Economic Community (EAC) (Lanjutan)

Kode Kegiatan	K1	
No	Jenis Sertifikasi Kompetensi	Jumlah (orang)/tahun
4	Sertifikasi mekanik mobil	220
5	Sertifikasi mekanik motor	245
6	Sertifikasi terapi spa	100
TOTAL		3052

Sumber : LRKASKPD, 2015

Pada Tabel 4.2 dapat diketahui kegiatan pelaksanaan sertifikasi kompetensi profesi untuk menyongsong EAC adalah kegiatan sertifikasi. Petugas Pendamping bertanggung jawab dalam pencarian peserta kegiatan K1 untuk setiap jenis sertifikasi.

Tabel 4. 5 Target Kegiatan Penyebarluasan Informasi Bursa Tenaga Kerja

Kode Kegiatan	K2.1	
Indikator dan Tolak Ukur Kinerja Belanja Langsung		
Indikator	Tolak Ukur Kinerja	Target Kinerja
Capaian Program		
Masukan/Input	anggaran Rp 438.859.625	Rp 438.859.625
Keluaran/Output	presentase penempatan pencari kerja pada pasar kerja	6%
Hasil/Outcome	Jumlah fasilitasi akses ke pasar kerja yang dapat dilaksanakan	9 kali
Kelompok Sasaran Kegiatan :		Pencari Kerja Usia Produktif

Sumber : LRKASKPD, 2015

Tabel 4. 6 Target Kegiatan Penyebarluasan Informasi Bursa Tenaga Kerja (Lanjutan)

Kode Kegiatan	K2.1	
No	Jenis Fasilitas Penyebarluasan Informasi Bursa Tenaga Kerja	Jumlah penyelenggaraan/tahun
1	<i>Job fair</i>	5
2	<i>Workshop</i>	2
3	Bimbingan Teknis Bursa Kerja Khusus (Bimtek BKK)	2
TOTAL		9

Sumber : LRKASKPD, 2015

Pada kegiatan penyebarluasan informasi bursa tenaga kerja, Petugas Pendamping tidak bertanggung jawab dalam ketercapaian jumlah penyelenggaraan *job fair*, *workshop*, dan bimbingan teknis bursa kerja khusus (Bimtek BKK).

Tabel 4. 7 Target Kegiatan Penyiapan Tenaga Kerja Siap Pakai

Kode Kegiatan	K2.2	
Indikator dan Tolak Ukur Kinerja Belanja Langsung		
Indikator	Tolak Ukur Kinerja	Target Kinerja
Capaian Program		
Masukan/Input	anggaran Rp 7.003.467.899	Rp 7.003.467.899
Keluaran/Output	presentase penempatan pencari kerja pada pasar kerja	6%
Hasil/Outcome	jumlah pencari kerja yang dilatih keterampilan kerja formal	935 orang
Kelompok Sasaran Kegiatan :		Pencari Kerja Usia Produktif

Sumber : LRKASKPD, 2015

Tabel 4. 8 Target Kegiatan Penyiapan Tenaga Kerja Siap Pakai (Lanjutan)

Kode Kegiatan	K2.2	
No	Jenis Pelatihan/Program	Jumlah penyelenggaraan/tahun
1	administrasi perkantoran	64
2	alat angkut angkut	20
3	aplikasi komputer akuntansi	96
4	desain grafis	96
5	pemrograman database	64
6	perhotelan	64
7	satpam	73
8	service hardware komputer	80
9	Mengemudi +SIM	343
10	Satpam	15
11	Program pemagangan penyandang cacat	20
TOTAL		935

Sumber : LRKASKPD, 2015

Pada kegiatan penyiapan tenaga kerja siap pakai, Petugas Pendamping bertanggung jawab dalam ketercapaian jumlah peserta pada setiap jenis pelatihan.

Tabel 4. 9 Target Kegiatan Pengembangan Kelembagaan Produktivitas dan Pelatihan Kewirausahaan

Kode Kegiatan	K2.3	
Indikator dan Tolak Ukur Kinerja Belanja Langsung		
Indikator	Tolak Ukur Kinerja	Target Kinerja
Capaian Program		
Masukan/Input	anggaran Rp 5.277.852.081	Rp 5.277.852.081
Keluaran/Output	Presentase penempatan pencari kerja pada pasar kerja	6%

Sumber : LRKASKPD, 2015

Tabel 4. 10 Target Kegiatan Pengembangan Kelembagaan Produktivitas dan Pelatihan Kewirausahaan (Lanjutan)

Kode Kegiatan	K2.3	
Indikator dan Tolak Ukur Kinerja Belanja Langsung		
Indikator	Tolak Ukur Kinerja	Target Kinerja
Hasil/Outcome	Jumlah masyarakat yang difasilitasi mendapatkan ketrampilan alternatif untuk berwirausaha	580 orang
Kelompok Sasaran Kegiatan :		Pencari Kerja Usia Produktif
No	Jenis Pelatihan	Banyak Orang
1	Elektronika - Service HP	54
2	Fotografi	91
3	Las - Las listrik	96
4	Otomotif - mobil	125
5	Otomotif - motor	99
6	Sablon	40
7	Terapis Spa	60
8	Las - Rewendhing	12
9	Mebelair	3
TOTAL		580

Sumber : LRKASKPD, 2015

Pada kegiatan pengembangan kelembagaan produktivitas dan pelatihan kewirausahaan, Petugas Pendamping bertanggung jawab dalam ketercapaian jumlah peserta pada setiap jenis pelatihan.

Tabel 4. 11 Target Kegiatan Pembinaan Lembaga Penyalur Tenaga Kerja Swasta, Lembaga Latihan Kerja, dan Perusahaan Pengguna Tenaga Kerja Asing

Kode Kegiatan	K3	
Indikator dan Tolak Ukur Kinerja Belanja Langsung		
Indikator	Tolak Ukur Kinerja	Target Kinerja
Capaian Program		
Masukan/Input	anggaran Rp 70.582.250	Rp 60.522.900
Keluaran/Output	Presentase penyelesaian sengketa pekerja - pengusaha	76%

Sumber : LRKASKPD, 2015

Tabel 4. 12 Target Kegiatan Pembinaan Lembaga Penyalur Tenaga Kerja Swasta, Lembaga Latihan Kerja, dan Perusahaan Pengguna Tenaga Kerja Asing (Lanjutan)

Indikator dan Tolak Ukur Kinerja Belanja Langsung		
Indikator	Tolak Ukur Kinerja	Target Kinerja
Hasil/Outcome	Jumlah lembaga pelatihan, lembaga penempatan, dan perusahaan pengguna TKA	150 lembaga
No	Jenis lembaga/perusahaan	Banyak lembaga/perusahaan
1	Lembaga penyalur tenaga kerja swasta	25
2	Lembaga latihan kerja	75
3	Perusahaan pengguna tenaga kerja asing	50
TOTAL		150

Sumber : LRKASKPD, 2015

Pada kegiatan dengan kode K3, Petugas Pendamping tidak memiliki tanggung jawab secara langsung dalam memenuhi ketercapaian target kegiatan. Petugas Pendamping tidak bertanggung jawab terhadap banyak lembaga/perusahaan yang mengikuti kegiatan ini dan target lainnya. Lembaga/perusahaan yang menjadi peserta pada kegiatan ini telah ditentukan sebelumnya pada musyawarah perencanaan pembangunan (musrenbang) kota Surabaya yang diadakan satu tahun sekali.

4.1.5 Pengukuran Kinerja Petugas Pendamping Tahun 2015

Kinerja Petugas Pendamping dalam melaksanakan tugas – tugas yang diberikan diawasi oleh Kepala Seksi Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Kerja, Kepala Seksi Pembinaan dan Pengembangan Tenaga kerja, dan Kepala Bidang P3TK. Pengukuran kinerja dilakukan dari laporan *output* yang diberikan Petugas Pendamping pada setiap bulannya. Pada laporan tersebut terdapat informasi ketercapaian target dari tugas – tugas Petugas Pendamping.

Pengukuran kinerja Petugas Pendamping saat ini tidak cukup bagus. Alasan pertama karena tidak seluruh tugas dari Petugas Pendamping memiliki pengukuran kinerja. Alasan kedua adalah sebagian pengukuran kinerja Petugas Pendamping yang ada sulit untuk diukur karena bersifat kualitatif. Pada Tabel 1.1 dapat dilihat pengukuran kinerja Petugas Pendamping.

4.1.6 Upah Minimum Kota Surabaya Tahun 2015

Pemerintah Indonesia mengeluarkan peraturan yang menyatakan upah minimum pekerja di Negara Indonesia setiap tahunnya. Upah minimum Indonesia dibagi menjadi dua jenis. Upah minimum jenis pertama adalah Upah Minimum Regional (UMR), yaitu upah minimum berdasarkan wilayah propinsi atau kabupaten kota (Pemerintah Indonesia, 2003). Upah minimum jenis kedua adalah Upah Minimum Sektoral (UMS), yaitu upah minimum berdasarkan sektor pada wilayah propinsi atau kabupaten/kota (Pemerintah Indonesia, 2003). Upah minimum kota Surabaya pada tahun 2015 adalah Rp 2.710.000,00 (Gubernur Jawa Timur, 2014).

4.1.7 Sistem Kompensasi Petugas Pendamping Tahun 2015

Sistem kompensasi Petugas Pendamping diketahui dari hasil wawancara dan berdasarkan kontrak kerja Petugas Pendamping. Gaji Petugas Pendamping setiap bulan pada tahun 2015 yaitu Rp 3.100.000,00. Petugas Pendamping juga mendapatkan jaminan sosial yang meliputi jaminan kesehatan, jaminan kecelakaan kerja, dan jaminan kematian. Premi jaminan sosial tersebut dibayarkan oleh bidang P3TK.

Pada kompensasi Petugas Pendamping berlaku sistem *punishment* tetapi tidak terdapat sistem *reward*. Sistem *punishment* yang dimaksud adalah pemotongan gaji Petugas Pendamping berdasarkan keterlambatan masuk kerja atau kepulangan mendahului jam kerja. Peraturan pemotongan gaji Petugas Pendamping dapat dilihat pada Tabel 1.2.

4.1.8 Tugas Petugas Pendamping Tahun 2015

Tugas Petugas Pendamping pada tahun 2015 dapat dilihat pada pasal 2 tentang tugas dan ruang lingkup di kontrak kerja Petugas Pendamping tahun 2015. Tugas Petugas Pendamping tahun 2015 yaitu (1)mendata pengangguran/pencari kerja di wilayah Kota Surabaya, (2)menginformasikan kepada penganggur/pencari kerja hal – hal yang berkaitan dengan lowongan kerja dan pelatihan ketenagakerjaan, (3)mendaftar calon peserta untuk mengisi lowongan kerja, pelatihan ketenagakerjaan sesuai dengan kualifikasi yang ada dan melaporkan kepada Ibu Irna, (4)memantau dan memonitor keberadaan peserta pasca pelatihan

untuk mengetahui perkembangannya, (5)membentuk kelompok kerja bagi peserta pasca pelatihan untuk mempermudah koordinasi sesama anggota dan dapat sebagai motivator dalam pengembangan kewirausahaan, (6)menjalin kerjasama yang harmonis dengan aparat kecamatan, kelurahan, RW, dan RT di wilayah kerja masing – masing, (7)melakukan tugas administrasi ketenagakerjaan.

4.1.9 Besar Gaji Petugas Pendamping Tahun 2015

Besar gaji Petugas Pendamping pada tahun 2015 diketahui berdasarkan kontrak kerja Petugas Pendamping tahun 2015 pada pasal 6 ayat 1 tentang hak dan kewajiban. Besar gaji Petugas Pendamping pada tahun 2015 yaitu Rp 3.100.000,00

4.2 Pengolahan Data

Pada sub bab ini akan dijelaskan mengenai proses pengolahan data pada Tugas Akhir ini yang terdiri atas evaluasi jabatan, perancangan kompensasi berbasis kinerja, dan perancangan *dashboard* Petugas Pendamping. Tahap evaluasi jabatan Petugas Pendamping terdiri atas beberapa sub tahap, yaitu perancangan peta jabatan, perancangan deskripsi jabatan, perancangan evaluasi jabatan, serta validasi rancangan deskripsi dan evaluasi Petugas Pendamping. Tahap perancangan kompensasi berbasis kinerja terdiri atas beberapa sub tahap, yaitu penentuan gaji pokok, perancangan pengukuran kinerja, penentuan tunjangan berdasarkan kinerja, dan perancangan sistem kompensasi pada Petugas Pendamping.

4.2.1 Evaluasi Jabatan Petugas Pendamping

Pada tahap ini akan dilakukan evaluasi jabatan Petugas Pendamping. Evaluasi jabatan yang dilakukan pada Tugas Akhir ini berdasarkan peraturan menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi republik Indonesia nomer 34 tahun 2011 tentang evaluasi jabatan (Permen no 34).

Jabatan pada instansi dibagi menjadi dua, jabatan struktural dan fungsional (Permen no 34). Pada tugas akhir ini akan digunakan referensi evaluasi jabatan untuk jabatan fungsional. Berikut ini adalah tahapan –tahapan dalam evaluasi jabatan Petugas Pendamping.

4.2.1.1 Perancangan Peta Jabatan Petugas Pendamping

Tahap pertama dalam evaluasi jabatan Petugas Pendamping adalah perancangan peta jabatan Petugas Pendamping. Data yang dibutuhkan pada tahap

pertama didapatkan dari hasil wawancara dengan Kepala Bidang P3TK. Informasi yang didapatkan dari wawancara dengan kepala bidang P3TK adalah terdapat beberapa peran yang berbeda pada Petugas Pendamping. Pada Gambar 4.2 dapat dilihat hasil perancangan peta jabatan Petugas Pendamping.

4.2.1.2 Perancangan Deskripsi Jabatan Petugas Pendamping

Tahap kedua evaluasi jabatan Petugas Pendamping adalah perancangan deskripsi jabatan Petugas Pendamping. Pada tahap ini akan dihasilkan tiga jenis rancangan deskripsi jabatan Petugas Pendamping, yaitu rancangan deskripsi jabatan untuk Anggota, ketua kelompok, dan Koordinator Petugas Pendamping. Diferensiasi Rancangan deskripsi jabatan dilakukan karena terdapat perbedaan tanggung jawab dan tugas pada antar jabatan Petugas Pendamping.

Langkah pertama perancangan deskripsi jabatan adalah pengumpulan informasi faktor jabatan petugas pendamping. Data yang dibutuhkan dalam langkah pertama ini didapatkan dari hasil wawancara kepada kepala bidang, Koordinator, dan ketua kelompok. Data lain yang dibutuhkan dalam perancangan deskripsi jabatan ini adalah informasi tugas – tugas Petugas Pendamping yang didapatkan dari kontrak kerja Petugas Pendamping tahun 2015 pada pasal 2 tentang tugas dan ruang lingkup.

Informasi faktor jabatan Petugas Pendamping terdiri atas peran jabatan, uraian tugas dan tanggung jawab, hasil kerja jabatan, tingkat faktor, serta persyaratan jabatan tertentu.

Tabel 4. 13 Informasi Faktor Jabatan dan Sumber Informasi

No	Informasi Faktor Jabatan		Sumber
1	Peran jabatan		A
2	Tugas		A,B
3	Tanggung jawab		A
4	Hasil kerja jabatan		A
6	Tingkat Faktor	Faktor 1 : Pengetahuan yang dibutuhkan jabatan	A
7		Faktor 2 : Pengawasan Penyelia	A
8		Faktor 3 : Pedoman	A
9		Faktor 4 : Kompleksitas	A

Sumber : Penulis

Tabel 4. 14 Informasi Faktor Jabatan dan Sumber Informasi (Lanjutan)

No	Informasi Faktor Jabatan	Sumber
10	Faktor 5 : Ruang lingkup dan dampak	A
11	Faktor 6 : Hubungan personal	A
12	Tingkat Faktor	Faktor 7 : Tujuan hubungan
13		Faktor 8 Persyaratan fisik
14		Faktor 9 : Lingkungan pekerjaan
15		Persyaratan jabatan tertentu

Sumber : Penulis

Keterangan :

Sumber A = Hasil wawancara dengan Kepala Bidang P3TK, Koordinator, dan Ketua kelompok

Sumber B = Kontrak kerja Petugas Pendamping tahun 2015

Langkah selanjutnya adalah perancangan deskripsi jabatan Petugas Pendamping dengan menyusun informasi yang telah didapatkan. Perancangan dilakukan dengan mengumpulkan informasi yang telah didapatkan sesuai dengan format yang telah ditentukan. Hasil deskripsi jabatan Anggota, ketua kelompok, dan Koordinator Petugas Pendamping dapat dilihat pada Lampiran I, III, dan V.

Pada lampiran I, III, dan V dapat diketahui terdapat hubungan antara tugas Anggota, ketua kelompok, dan Koordinator. Berikut ini adalah kumpulan tugas – tugas dari Anggota, ketua kelompok, dan Koordinator.

Tabel 4. 15 Kumpulan Tugas Anggota, Ketua, dan Koordinator

Kode	Tugas
TP-1	Memonitor kinerja Ketua agar menyelesaikan tugas dan target yang diberikan terselesaikan dengan baik dan tepat waktu
TP-2	Menyampaikan informasi yang diterima dari kepala bidang Penempatan, Pembinaan, dan Pengembangan Tenaga Kerja kepada seluruh Ketua dan juga sebaliknya
TP-3	Mendata pengangguran/pencari kerja di wilayah Kota Surabaya
TP-4	Menginformasikan kepada penganggur/pencari kerja hal – hal yang berkaitan dengan lowongan kerja dan pelatihan ketenagakerjaan

Tabel 4. 16 Kumpulan Tugas Anggota, Ketua, dan Koordinator (Lanjutan)

Kode	Tugas
TP-4	Menginformasikan kepada penganggur/pencari kerja hal – hal yang berkaitan dengan lowongan kerja dan pelatihan ketenagakerjaan
TP-5	Mendaftar calon peserta untuk mengisi lowongan kerja, pelatihan ketenagakerjaan sesuai dengan kualifikasi yang ada dan melaporkan kepada kepala bidang
TP-6	Memantau dan memonitor keberadaan peserta pasca pelatihan untuk mengetahui perkembangannya
TP-7	Membentuk kelompok kerja bagi peserta pasca pelatihan untuk mempermudah koordinasi sesama anggota dan dapat sebagai motivator dalam pengembangan kewirausahaan
TP-8	Menjalin kerjasama yang harmonis dengan aparat kecamatan, kelurahan, RW, dan RT di wilayah kerja masing - masing
TP-9	Melakukan tugas administrasi ketenagakerjaan
TP-10	Memantau dan memonitor peserta saat pelatihan berlangsung
TP-11	Memastikan pelatihan di lapangan sesuai dengan kesepakatan yang telah dibuat dengan pihak penyelenggara pelatihan
TP-12	Melakukan tugas – tugas lain dari Kepala Bidang P3TK dalam rangka pelaksanaan program kerja bidang P3TK
TP-13	Memonitor kinerja Anggota agar menyelesaikan tugas dan target yang diberikan terselesaikandengan baik dan tepat waktu
TP-14	Menyampaikan informasi yang diterima dari Koordinator Petugas Pendamping kepada seluruh Anggota dari Ketua dan juga sebaliknya

Tugas – tugas Anggota, Ketua, dan Koordinator terdapat perbedaan dan persamaan. Persamaan yang terjadi adalah tugas – tugas Anggota terdapat pada tugas – tugas Ketua dan Koordinator. Perbedaan yang terjadi adalah terdapat dua tugas yang berbeda antara Ketua dengan Anggota dan Koordinator dengan Anggota . Ketua memiliki dua tugas tambahan dibandingkan dengan Anggota , yaitu TP-13 dan TP-14. Koordinator memiliki dua tugas tambahan dibandingkan dengan Anggota , yaitu TP-1 dan TP-2.

Tabel 4. 17 Perbedaan dan Persamaan Tugas Petugas Pendamping

Tugas Petugas Pendamping	Jabatan Petugas Pendamping		
	Anggota	Ketua	Koordinator
	n=25	n=5	n=1
TP-1	-	-	V
TP-2	-	-	V
TP-3	V	V	V
TP-4	V	V	V
TP-5	V	V	V
TP-6	V	V	V
TP-7	V	V	V
TP-8	V	V	V
TP-9	V	V	V
TP-10	V	V	V
TP-11	V	V	V
TP-12	V	V	V
TP-13	-	V	-
TP-14	-	V	-

4.2.1.3 Perancangan Evaluasi Jabatan Petugas Pendamping

Tahap ketiga dalam evaluasi jabatan Petugas Pendamping adalah perancangan evaluasi jabatan Petugas Pendamping. Pada tahap kedua ini akan dihasilkan rancangan evaluasi jabatan pada Anggota , ketua kelompok, dan Koordinator. Data yang dibutuhkan pada tahap kedua ini adalah rancangan deskripsi jabatan pada Anggota , ketua kelompok, dan Koordinator.

Langkah pertama yang dilakukan pada tahap ketiga ini adalah membandingkan setiap informasi tingkat faktor pada deskripsi jabatan Anggota , ketua kelompok, dan Koordinator dengan tingkat faktor jabatan pada jenjang faktor evaluasi jabatan fungsional (Kementerian Negara PAN & RBN, 2011).

Tabel 4. 18 Evaluasi Jabatan Anggota

Faktor Evaluasi	Nilai yang Diberikan	Standar Jabatan yang digunakan (jika ada)	Keterangan
Faktor 1 : Pengetahuan yang Dibutuhkan Jabatan	50		Tingkat Faktor 1-1
Faktor 2 : Pengawasan Penyelia	275		Tingkat Faktor 2-3
Faktor 3 : Pedoman	450		Tingkat Faktor 3-4
Faktor 4 : Kompleksitas	150		Tingkat Faktor 4-3
Faktor 5 : Ruang Lingkup dan Dampak	150		Tingkat Faktor 5-3
Faktor 6 : Hubungan Personal	25		Tingkat Faktor 6-2
Faktor 7 : Tujuan Hubungan	20		Tingkat Faktor 7-1
Faktor 8 : Persyaratan Fisik	5		Tingkat Faktor 8-1
Faktor 9 : Lingkungan Kerja	20		Tingkat Faktor 9-3

Sumber : Penulis

Tabel 4.10 adalah contoh penilaian tingkat faktor pada Anggota . Berikut ini adalah contoh penentuan nilai tingkat faktor Anggota pada faktor 1, yaitu pengetahuan yang dibutuhkan jabatan. Tindakan pertama yang dilakukan adalah melihat informasi faktor 1 pada deskripsi jabatan Anggota . Berikut ini adalah informasi faktor 1 pada deskripsi jabatan Anggota .

1. pengetahuan tentang kondisi sosial, ekonomi, dan pendidikan suku masyarakat di wilayah yang menjadi tanggung jawab petugas pendamping
2. pengetahuan untuk mempengaruhi masyarakat Surabaya yang memenuhi syarat sebagai peserta untuk mengikuti pelatihan

Tindakan kedua adalah membandingkan informasi tingkat faktor 1 tersebut dengan faktor evaluasi jabatan fungsional dengan menggunakan sistem evaluasi faktor yang terdapat pada Lampiran VII.

Tabel 4. 19 Daftar Nilai Faktor Pengetahuan yang Dibutuhkan Jabatan

Tingkat Faktor	Nilai Faktor
1-1	50
1-2	200
1-3	350
1-4	550
1-5	750
1-6	950
1-7	1250
1-8	1550
1-9	1850

Pada Lampiran VII didapatkan informasi terdapat sembilan tingkat nilai yang berbeda sesuai dengan Tabel 4.11. Pada Lampiran VII juga disertakan deskripsi informasi faktor 1 untuk setiap tingkatan. Hasil yang didapatkan setelah dilakukan perbandingan adalah informasi tingkat faktor 1 pada deskripsi jabatan Anggota termasuk katagori tingkat faktor 1-1 dengan nilai faktor 50. Tindakan ini dilakukan pada seluruh faktor pada Petugas Pendamping agar didapatkan seluruh nilai faktor.

Langkah kedua dalam perancangan evaluasi jabatan adalah menjumlahkan seluruh nilai faktor yang telah didapatkan pada langkah pertama. Langkah kedua dibutuhkan sebagai bahan dalam melakukan langkah terakhir, yaitu penentuan kelas jabatan. Kelas jabatan ditentukan dengan melihat posisi total nilai faktor atau nilai jabatan pada Tabel 4.10, yaitu tabel batasan nilai dan kelas jabatan.

Tabel 4. 20 Batasan Nilai dan Kelas Jabatan

Kelas Jabatan	Batasan Nilai
1	190-240
2	245-300
3	305-370
4	375-450
5	455-650
6	655-850
7	855-1100

Tabel 4. 21 Batasan Nilai dan Kelas Jabatan (Lanjutan)

Kelas Jabatan	Batasan Nilai
8	1105-1350
9	1355-1600
10	1605-1850
11	1855-2100
12	2105-2350
13	2355-2750
14	2755-3150
15	3155-3600
16	3605-4050
17	4055-ke atas

Tabel 4. 22 Evaluasi Jabatan Petugas Pendamping Lengkap

Faktor Evaluasi	Nilai yang Diberikan	Standar Jabatan yang digunakan (jika ada)	Keterangan
Faktor 1 : Pengetahuan yang Dibutuhkan Jabatan	50		Tingkat Faktor 1-1
Faktor 2 : Pengawasan Penyelia	275		Tingkat Faktor 2-3
Faktor 3 : Pedoman	450		Tingkat Faktor 3-4
Faktor 4 : Kompleksitas	150		Tingkat Faktor 4-3
Faktor 5 : Ruang Lingkup dan Dampak	150		Tingkat Faktor 5-3
Faktor 6 : Hubungan Personal	25		Tingkat Faktor 6-2
Faktor 7 : Tujuan Hubungan	20		Tingkat Faktor 7-1
Faktor 8 : Persyaratan Fisik	5		Tingkat Faktor 8-1
Faktor 9 : Lingkungan Kerja	50		Tingkat Faktor 9-3
Kesimpulan	Total Nilai	1175	
	Kelas Jabatan	8	(1105 – 1350)

Total nilai faktor atau nilai jabatan Anggota dapat dilihat pada Tabel 4.11, yaitu 1175. Kelas jabatan Anggota didapatkan dengan menentukan posisi nilai

jabatan Anggota dengan nilai 1175 pada batasan nilai dan kelas jabatan pada Tabel 4.10. Kelas jabatan Anggota adalah delapan karena nilai jabatan Anggota berada pada posisi antara 1105 dengan 1350.

4.2.1.4 Validasi Rancangan Deskripsi dan Evaluasi Petugas Pendamping

Langkah terakhir dalam evaluasi jabatan Petugas Pendamping adalah validasi rancangan deskripsi dan evaluasi Petugas Pendamping yang terdiri atas Anggota, ketua kelompok, dan Koordinator. Validasi dilakukan untuk memastikan rancangan deskripsi dan evaluasi jabatan Anggota, ketua kelompok, dan Koordinator telah sesuai dengan kenyataan.

Validasi pada rancangan deskripsi jabatan dilakukan untuk memastikan informasi pada rancangan deskripsi jabatan benar dan sesuai dengan kenyataan. Validasi rancangan deskripsi jabatan dilakukan dengan berdiskusi kepada Kepala Bidang P3TK terhadap deskripsi jabatan yang telah dirancang. Tujuan Validasi rancangan evaluasi jabatan untuk memastikan penentuan nilai faktor pada rancangan evaluasi jabatan dilakukan dengan tepat dan sesuai dengan kenyataan.

Rancangan deskripsi jabatan yang salah akan dilakukan perbaikan dengan mengulangi langkah perancangan deskripsi jabatan Petugas Pendamping. Rancangan evaluasi jabatan yang salah akan dilakukan perbaikan dengan mengulangi langkah perancangan evaluasi jabatan. Rancangan deskripsi dan evaluasi jabatan yang benar akan menjadi bahan untuk tahap selanjutnya.

4.2.2 Perancangan Kompensasi Berbasis Kinerja

Perancangan kompensasi berbasis kinerja adalah sub tahap kedua dalam pengolahan data pada Tugas Akhir ini. Pada sub tahap ini akan dijelaskan proses penentuan gaji pokok, perancangan pengukuran kinerja, penentuan tunjangan berdasarkan kinerja, dan perancangan kompensasi Petugas Pendamping.

4.2.2.1 Penentuan Gaji Pokok Petugas Pendamping

Penentuan gaji pokok Petugas Pendamping adalah langkah pertama dalam perancangan kompensasi berbasis kinerja. Pada tahap ini akan dilakukan penentuan gaji pokok Anggota, ketua kelompok, dan Koordinator. Data yang dibutuhkan dalam tahap ini yaitu UMK Kota Surabaya tahun 2015, nilai jabatan Anggota, ketua kelompok, dan Koordinator.

Langkah pertama yang dilakukan dalam menentukan gaji pokok Petugas Pendamping adalah menetapkan gaji pokok Anggota. Gaji pokok Anggota digunakan sebagai acuan dalam menentukan gaji pokok Ketua dan Koordinator. Gaji pokok Petugas Pendamping ditetapkan sebesar Rp 3.100.000,00 sesuai dengan rancangan gaji pokok Petugas Pendamping tahun 2015 yang ditetapkan oleh Disnaker Surabaya. Alasan kedua gaji pokok Anggota ditetapkan sebesar Rp 3.100.000,00 karena telah memenuhi peraturan Pemda Surabaya, yaitu gaji pokok yang diterima karyawan di UMK Surabaya tahun 2015 sebesar Rp 2.7100.000,00.

Langkah ketiga adalah menetapkan gaji pokok Ketua dan Koordinator berdasarkan perbandingan nilai jabatan dan besar gaji pokok Anggota. Nilai evaluasi jabatan digunakan sebagai landasan dalam penentuan besar gaji pokok karena dianggap sebagai nilai yang tepat dan obyektif untuk menilai jabatan Petugas Pendamping. Semakin besar nilai evaluasi jabatan Petugas Pendamping maka semakin penting dan berat tugas dari jabatan tersebut. Berikut ini adalah contoh perhitungan gaji pokok Ketua.

Gaji Pokok Ketua

$$\begin{aligned}
 &= \frac{\text{Nilai Evaluasi Jabatan Individu Ketua}}{\text{Nilai Evaluasi Jabatan Individu Anggota}} \times \text{Gaji Pokok Anggota} \dots\dots\dots(4.1) \\
 &= \frac{1325}{1145} \times \text{Rp } 3.100.000,00 \\
 &= \text{Rp } 3.587.336,245
 \end{aligned}$$

Berikut ini adalah daftar gaji pokok pada seluruh jabatan Petugas Pendamping.

Tabel 4. 23 Daftar Gaji Pokok Seluruh Petugas Pendamping

Jabatan	Gaji Pokok
Koordinator	Rp 3.776.855,895
Ketua	Rp 3.587.336,245
Anggota	Rp 3.100.000

4.2.2.2 Perancangan Pengukuran Kinerja Petugas Pendamping

Tahap kedua dalam perancangan sistem kompensasi Petugas pendamping yang baru adalah perancangan pengukuran kinerja Petugas Pendamping. Langkah pertama adalah pengumpulan informasi yang dibutuhkan pada tahap kedua, yaitu tugas dan target program kerja bidang P3TK tahun 2015, tugas Petugas Pendamping pada deskripsi jabatan, dan program kerja bidang P3TK.

Langkah kedua yang dilakukan adalah perancangan hirarki kegiatan dan sub kegiatan pada program kerja bidang P3TK agar didapatkan gambaran dan hubungan yang jelas antara kegiatan dan sub kegiatan.

Tabel 4. 24 Hirarki Kegiatan dan Sub Kegiatan Program Kerja Bidang P3TK

Program Kerja	Kegiatan	Sub- Kegiatan	
		Kode	Nama
P1	K1	K1.1	Sertifikasi bidang pariwisata
		K1.2	Sertifikasi bidang TIK
		K1.3	Sertifikasi las listrik
		K1.4	Sertifikasi mekanik mobil
		K1.5	Sertifikasi mekanik motor
		K1.6	Sertifikasi terapi spa
P2	K2.1	K2.1.1	Job fair
		K2.1.2	Workshop
		K2.1.3	Bimbingan Teknis (Bimtek) Bursa Kerja Khusus (BKK)
	K2.2	K2.2.1	administrasi perkantoran
		K2.2.2	alat angkut angkut
		K2.2.3	aplikasi komputer akuntansi
		K2.2.4	desain grafis
		K2.2.5	pemrograman database
		K2.2.6	perhotelan
		K2.2.7	satpam
		K2.2.8	service hardware komputer
		K2.2.9	Mengemudi +SIM
		K2.2.10	Satpam
		K2.2.11	Program pemagangan penyandang cacat
	K2.3	K2.3.1	Elektronika - Service HP
		K2.3.2	Fotografi
		K2.3.3	Las - Las listrik
		K2.3.4	Otomotif - mobil
		K2.3.5	Otomotif - motor
		K2.3.6	Sablon
		K2.3.7	Terapis Spa
		K2.3.8	Las - Rewendhing

Sumber : Penulis

Tabel 4. 25 Hirarki Kegiatan dan Sub Kegiatan Program Kerja Bidang P3TK (Lanjutan)

Program Kerja	Kegiatan	Sub- Kegiatan	
		Kode	Nama
P2	K2.3	K2.3.9	Mebelair
P3	K3	K3.1	Lembaga penyalur tenaga kerja swasta
		K3.2	Lembaga latihan kerja
		K3.3	Perusahaan pengguna tenaga kerja asing

Sumber : Penulis

Langkah ketiga adalah penentuan hubungan kegiatan dengan tugas – tugas dari Anggota ketua kelompok, dan Koordinator dengan mencocokkan tugas Anggota , ketua kelompok, dan Koordinator yang memiliki hubungan dengan kegiatan program kerja bidang P3TK. Tujuan dari langkah ketiga agar diketahui tugas – tugas Petugas Pendamping yang berkontribusi dalam pelaksanaan kegiatan program kerja bidang P3TK sehingga memudahkan dalam penentuan target tugas Petugas Pendamping.

Tabel 4. 26 Hubungan Tugas Petugas Pendamping dengan Kegiatan

Prog ram Kerj a	Kegi atan	Tugas Petugas Pendamping (TP)														
		Koordi nator													Ketua Kelom pok	
				Anggota												
		T P- 1	T P- 2	T P- 3	T P- 4	T P- 5	T P- 6	T P- 7	T P- 8	T P- 9	TP -10	TP -11	TP -12	TP -13	TP -14	
P1	K1	-	-	-	-	B	B	-	-	-	-	-	-	-	-	
P2	K2.1	-	-	-	B	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	K2.2	-	-	-	-	B	B	-	-	-	-	-	-	-	-	
	K2.3	-	-	-	-	B	B	-	-	-	-	-	-	-	-	
P3	K3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	

Keterangan : B = berhubungan - = tidak berhubungan

Pada Tabel 4.16 dapat diketahui terdapat tugas – tugas Petugas Pendamping yang berhubungan dan tidak berhubungan dengan kegiatan program kerja bidang P3TK. Makna tugas Petugas Pendamping yang berhubungan yaitu tugas – tugas Petugas Pendamping yang berkontribusi terhadap ketercapaian sebagian target kegiatan. Makna tugas Petugas Pendamping yang tidak berhubungan yaitu tugas – tugas Petugas Pendamping yang tidak berkontribusi terhadap ketercapaian target kegiatan.

Langkah keempat adalah penetapan *Performance Indicator* (PI) untuk setiap tugas Petugas Pendamping dengan dilakukan analisis terhadap tugas Petugas Pendamping.

Tabel 4. 27 *Performance Indicator* Tugas Petugas Pendamping

Tugas Petugas Pendamping		<i>Peformance Indicator</i> (PI)	
Kode	Nama	Kode	Keterangan
TP-1	Memonitor kinerja ketua kelompok agar menyelesaikan tugas dan target yang diberikan terselesaikan dengan baik dan tepat waktu	PI-1	Level pencapaian tugas - tugas ketua kelompok
TP-2	Menyampaikan informasi yang diterima dari kepala bidang Penempatan, Pembinaan, dan Pengembangan Tenaga Kerja kepada seluruh ketua kelompok dan juga sebaliknya	PI-2	frekuensi penyampian informasi kepada kepala bidang P3TK dan seluruh ketua kelompok (3 Penyampian/minggu)
TP-3	Mendata pengangguran/pencari kerja di wilayah Kota Surabaya	PI-3	Presentase penduduk Surabaya usia kerja yang diketahui status pekerjaannya
TP-4	Menginformasikan kepada penganggur/pencari kerja hal – hal yang berkaitan dengan lowongan kerja dan pelatihan ketenagakerjaan	PI-4.1	Jumlah pengadaan job fair
		PI-4.2	Jumlah pengadaan workshop
		PI-4.3	Jumlah pengadaan Bimtek BKK
TP-5	Mendaftar calon peserta untuk mengisi lowongan kerja, pelatihan ketenagakerjaan sesuai dengan kualifikasi yang ada dan melaporkan kepada kepala bidang	PI-5.1	Jumlah peserta sertifikasi bidang pariwisata
		PI-5.2	Jumlah peserta sertifikasi bidang TIK

Tabel 4. 28 *Performance Indicator* Tugas Petugas Pendamping (Lanjutan)

Kode	Nama	Kode	Keterangan
TP-5	Mendaftar calon peserta untuk mengisi lowongan kerja, pelatihan ketenagakerjaan sesuai dengan kualifikasi yang ada dan melaporkan kepada kepala bidang	PI-5.3	Jumlah peserta sertifikasi las listrik
		PI-5.4	Jumlah peserta sertifikasi mekanik mobil
		PI-5.5	Jumlah peserta sertifikasi mekanik motor
		PI-5.6	Jumlah peserta sertifikasi terapi spa
		PI-5.7	Jumlah peserta administrasi perkantoran
		PI-5.8	Jumlah peserta alat angkat angkut
		PI-5.9	Jumlah peserta aplikasi komputer akuntansi
		PI-5.10	Jumlah peserta desain grafis
		PI-5.11	Jumlah peserta pemrograman database
		PI-5.12	Jumlah peserta perhotelan
		PI-5.13	Jumlah peserta satpam
		PI-5.14	Jumlah peserta service hardware komputer
		PI-5.15	Jumlah peserta mengemudi +SIM
		PI-5.16	Jumlah peserta satpam
		PI-5.17	Jumlah peserta program pemagangan penyandang cacat
		PI-5.18	Jumlah peserta elektronika - service HP
		PI-5.19	Jumlah peserta fotografi
		PI-5.20	Jumlah peserta las - las listrik
		PI-5.21	Jumlah peserta otomotif - mobil
		PI-5.22	Jumlah peserta otomotif - motor
		PI-5.23	Jumlah peserta sablon
		PI-5.24	Jumlah peserta terapis spa
		PI-5.25	Jumlah peserta las - rewendhing
		PI-5.26	Jumlah peserta mebelair
TP-6	Memantau dan memonitor keberadaan peserta pasca pelatihan untuk mengetahui perkembangannya	PI-6.1	Jumlah peserta sertifikasi bidang pariwisata yang diketahui kondisinya
		PI-6.2	Jumlah peserta sertifikasi bidang TIK yang diketahui kondisinya
		PI-6.3	Jumlah peserta sertifikasi las listrik yang diketahui kondisinya
		PI-6.4	Jumlah peserta sertifikasi mekanik mobil yang diketahui kondisinya
		PI-6.5	Jumlah peserta sertifikasi mekanik motor yang diketahui kondisinya
		PI-6.6	Jumlah peserta sertifikasi terapi spa yang diketahui kondisinya
		PI-6.7	Jumlah peserta administrasi perkantoran yang diketahui kondisinya
		PI-6.8	Jumlah peserta alat angkat angkut yang diketahui kondisinya

Tabel 4. 29 *Performance Indicator* Tugas Petugas Pendamping (Lanjutan)

Kode	Nama	Kode	Keterangan
TP-6	Memantau dan memonitor keberadaan peserta pasca pelatihan untuk mengetahui perkembangannya	PI-6.9	Jumlah peserta aplikasi komputer akuntansi yang diketahui kondisinya
		PI-6.10	Jumlah peserta desain grafis yang diketahui kondisinya
		PI-6.11	Jumlah peserta pemrograman database yang diketahui kondisinya
		PI-6.12	Jumlah peserta perhotelan yang diketahui kondisinya
		PI-6.13	Jumlah peserta satpam yang diketahui kondisinya
		PI-6.14	Jumlah peserta service hardware komputer yang diketahui kondisinya
		PI-6.15	Jumlah peserta mengemudi +SIM yang diketahui kondisinya
		PI-6.16	Jumlah peserta satpam yang diketahui kondisinya
		PI-6.17	Jumlah peserta program pemagangan penyandang cacat yang diketahui kondisinya
		PI-6.18	Jumlah peserta elektronika - service HP yang diketahui kondisinya
		PI-6.19	Jumlah peserta fotografi yang diketahui kondisinya
		PI-6.20	Jumlah peserta las - las listrik yang diketahui kondisinya
		PI-6.21	Jumlah peserta otomotif - mobil yang diketahui kondisinya
		PI-6.22	Jumlah peserta otomotif - motor yang diketahui kondisinya
		PI-6.23	Jumlah peserta sablon yang diketahui kondisinya
		PI-6.24	Jumlah peserta terapis spa yang diketahui kondisinya
		PI-6.25	Jumlah peserta las - rewendhing yang diketahui kondisinya
		PI-6.26	Jumlah peserta mebelair yang diketahui kondisinya
TP-7	Membentuk kelompok kerja bagi peserta pasca pelatihan untuk mempermudah koordinasi sesama anggota dan dapat sebagai motivator dalam pengembangan kewirausahaan	PI-7	Jumlah kelompok peserta pasca pelatihan yang dibentuk

Tabel 4. 30 *Performance Indicator* Tugas Petugas Pendamping (Lanjutan)

Kode	Nama	Kode	Keterangan
TP-8	Menjalin kerjasama yang harmonis dengan aparat kecamatan, kelurahan, RW, dan RT di wilayah kerja masing - masing	PI-8	Jumlah aparat kecamatan, kelurahan, RW, dan RT di wilayah kerja masing - masing yang telah diajak bekerja sama dengan petugas pendamping
TP-9	Melakukan tugas administrasi ketenagakerjaan	PI-9	Jumlah laporan administrasi tepat waktu
TP-10	Memantau dan memonitor peserta saat pelatihan berlangsung	PI-10	Presentase kehadiran peserta pelatihan atau sertifikasi
TP-11	Memastikan pelatihan di lapangan sesuai dengan kesepakatan yang telah dibuat dengan pihak penyelenggara pelatihan	PI-11	Presentase acara diadakan dengan fasilitas sesuai dengan kontrak kerja
TP-12	Melakukan tugas – tugas lain dari kepala bidang P3TK dalam rangka pelaksanaan program kerja bidang P3TK	PI-12	Jumlah tugas lain yang dilaksanakan
TP-13	Memonitor kinerja anggota kelompok agar menyelesaikan tugas dan target yang diberikan terselesaikandengan baik dan tepat waktu	PI-13	Level pencapaian tugas - tugas anggota kelompok
TP-14	Menyampaikan informasi yang diterima dari koordinator Petugas Pendamping kepada anggota kelompok	PI-14	frekuensi penyampian informasi kepada koordinator dan anggota kelompok (3 penyampian/minggu)

Terdapat dua cara dalam penetapan PI pada tugas Petugas Pendamping. Cara pertama adalah penetapan PI tugas Petugas Pendamping dengan memperhatikan hubungan tugas Petugas Pendamping dengan kegiatan program kerja bidang P3TK. Cara kedua adalah penetapan PI tugas Petugas Pendamping dengan pencarian logika yang tepat dalam pengukuran tugas Petugas Pendamping tersebut.

Cara pertama dalam penetapan PI diterapkan pada TP-4, TP-5, dan TP-6 yang berhubungan dengan K1, K2.1, K2.2, dan K2.3. Hubungan TP-4, TP-5, dan TP-6 dengan K1, K2.1, K2.2, dan K2.3 dapat dilihat pada Tabel 4.16. Pada Tabel 4.16 dapat diketahui tugas TP-4 berhubungan dengan kegiatan K1. Tugas TP-4 adalah penyampaian informasi kepada penganggur/pencari mengenai kerja hal – hal yang berkaitan dengan lowongan kerja dan pelatihan ketenagakerjaan serta.

Kegiatan K2.1 adalah kegiatan penyebarluasan informasi bursa tenaga kerja yang terdiri atas penyelenggaraan *job fair*, *workshop*, dan Bimbingan Teknis Bursa Kerja Khusus (Bimtek BKK). Hasil analisis terhadap TP-4 dan K2.1 didapatkan kesimpulan bahwa PI yang tepat untuk TP-4 dan berhubungan dengan K2.1 yaitu jumlah pengadaan *job fair*, jumlah pengadaan *workshop*, dan jumlah pengadaan Bimtek BKK.

Cara kedua dalam penetapan PI diterapkan pada seluruh tugas Petugas Pendamping kecuali tugas TP-4, TP-5, dan TP-6. Contoh PI yang dimaksud adalah PI-10, yaitu PI untuk TP-10. Tugas TP-10 adalah memantau dan memonitor peserta saat pelatihan berlangsung. PI-10 yang dihasilkan dari hasil analisis adalah presentase kehadiran peserta pelatihan atau sertifikasi. PI-10 dianggap dapat mengukur TP-10 dengan baik dan benar.

Langkah kelima dalam perancangan sistem kompensasi Petugas pendamping yang baru adalah penetapan jenis *scoring system* pada setiap PI. Pada Tugas Akhir ini digunakan satu jenis *scoring system* yaitu *greater is better* dengan batas maksimal penilaian seratus.



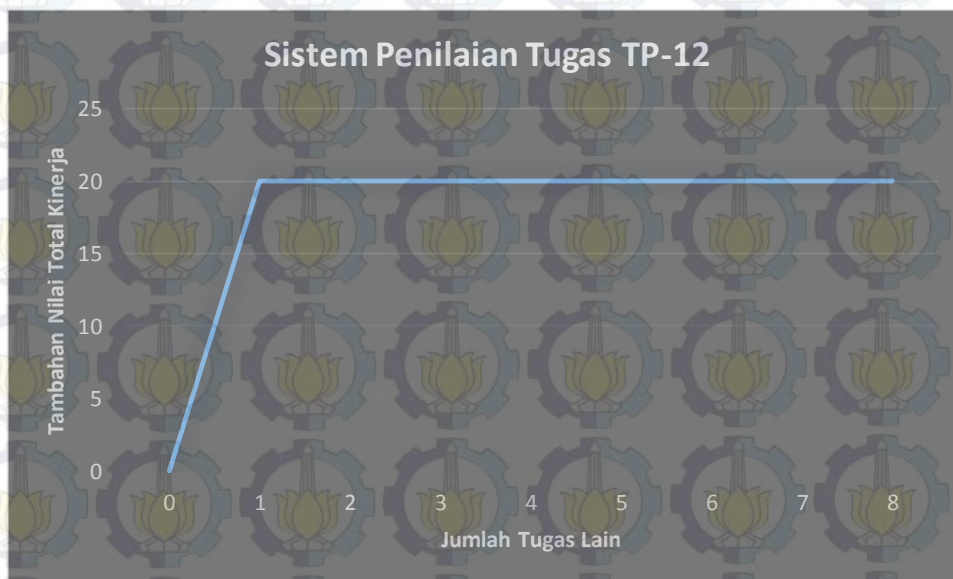
Gambar 4. 3 Grafik *Scoring System Greater is Better*, Maksimum Score Seratus

Pada Gambar 4.3 dapat diketahui terdapat dua *trend* penilaian yang berlaku pada *scoring system greater is better* dengan maksimum score seratus. *Trend* pertama adalah semakin besar nilai pencapaian/target maka semakin besar nilai

score yang diterima. *Trend* kedua adalah nilai *score* yang didapatkan tetap meskipun nilai pencapaian/target semakin besar, yaitu bernilai seratus. *Trend* kedua berlaku ketika nilai pencapaian/target bernilai lebih dari 100 %. *Trend* kedua atau batasan penilaian *score* diterapkan karena sistem tunjangan kinerja berhubungan dengan nilai *score* yang didapatkan. Rancangan tunjangan kinerja diberikan berdasarkan besar nilai total kinerja. Batasan anggaran tunjangan kinerja menyebabkan nilai *score* dirancang agar tidak bernilai lebih dari 100.

Scoring system greater is better dengan maksimum *score* seratus berlaku pada seluruh tugas Petugas Pendamping kecuali tugas TP-12 yang tidak memiliki *scoring system*. Tugas TP-1 adalah satu contoh tugas dengan menggunakan *Scoring system greater is better* dengan maksimum *score* seratus. Tugas TP-1 adalah tugas memonitor kinerja seluruh Ketua yang bertujuan menjamin nilai total kinerja seluruh Ketua sebesar seratus pada akhir tahun. Pada penjelasan TP-1 dapat diketahui bahwa semakin besar nilai total kinerja Ketua maka semakin baik penilaian yang didapatkan oleh Koordinator.

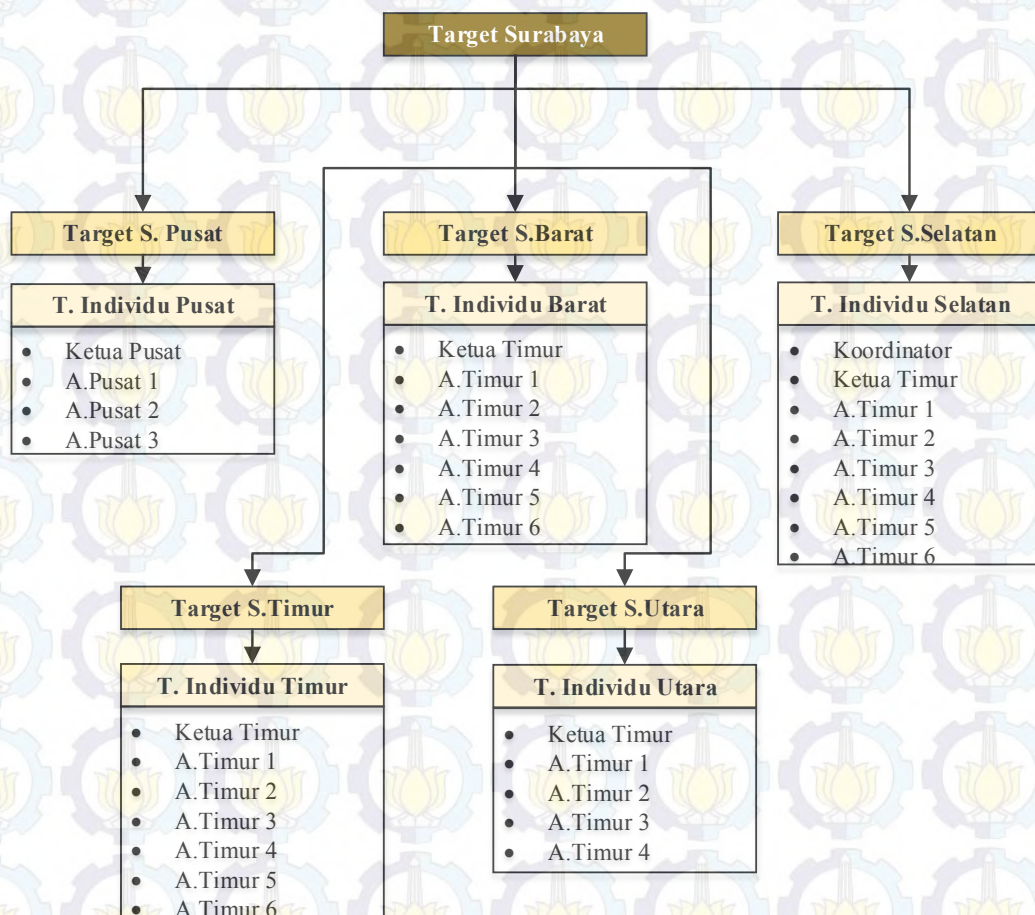
Penilaian tugas TP-12 berbeda dengan penilaian tugas Petugas Pendamping lainnya.



Gambar 4. 4 Sistem Penilaian Tugas TP-12

Penilaian tugas TP-12 berdasarkan jumlah tugas lain yang dilakukan oleh Petugas Pendamping. Petugas Pendamping akan mendapatkan tambahan nilai total kinerja sebesar dua puluh jika Petugas Pendamping melaksanakan satu atau lebih jumlah tugas lain sesuai dengan Gambar 4.4.

Langkah keenam dalam perancangan sistem kompensasi Petugas pendamping yang baru adalah penetapan target total pada setiap PI. Pada tugas akhir ini terdapat tiga level target, yaitu target total, target wilayah, dan target individu.



Gambar 4. 5 Hirarki Pembagian Target

Pada Gambar 4.3 dapat diketahui terdapat tiga level target pada Petugas Pendamping, yaitu Target Total, Target Wilayah, dan target Individu. Target Total atau target Surabaya adalah target total Petugas Pendamping selama satu tahun.

Target total didapat dari target program kerja bidang P3TK dan sumber – sumber lainnya yang dianggap relevan. Target wilayah adalah target total yang telah dibagi sama rata untuk kelima wilayah Surabaya, yaitu Surabaya Pusat, Surabaya Timur, Surabaya Barat, Surabaya Utara, dan Surabaya Selatan. Pembagian target total menjadi target wilayah sesuai dengan keinginan dari Kepala Bidang P3TK karena menginginkan perlakuan yang sama untuk setiap wilayah Surabaya. Target individu adalah target yang diterima oleh setiap Petugas Pendamping. Target individu didapatkan dari pembagian target wilayah kepada setiap Petugas pendamping yang bertugas di wilayah tersebut.

Tabel 4. 31 Target Total Petugas Pendamping

Tugas Petugas Pendamping		Performance Indicator (PI)		Target Total
Kode	Nama	Kode	Keterangan	
TP-1	Memonitor kinerja ketua kelompok agar menyelesaikan tugas dan target yang diberikan terselesaikan dengan baik dan tepat waktu	PI-1	Level pencapaian tugas - tugas ketua kelompok	100%
TP-2	Menyampaikan informasi yang diterima dari kepala bidang Penempatan, Pembinaan, dan Pengembangan Tenaga Kerja kepada seluruh ketua kelompok dan juga sebaliknya	PI-2	frekuensi penyampian informasi kepada kepala bidang P3TK dan seluruh ketua kelompok (3 Penyampian/minggu)	144
TP-3	Mendata pengangguran/pencari kerja di wilayah Kota Surabaya	PI-3	Presentase penduduk Surabaya usia kerja yang diketahui status pekerjaannya	80,005
TP-4	Menginformasikan kepada penganggur/pencari kerja hal – hal yang berkaitan dengan lowongan kerja dan pelatihan ketenagakerjaan	PI-4.1	Jumlah pengadaan job fair	5
		PI-4.2	Jumlah pengadaan workshop	2
		PI-4.3	Jumlah pengadaan Bimtek BKK	2

Tabel 4. 32 Target Total Petugas Pendamping (Lanjutan)

Tugas Petugas Pendamping		Performance Indicator (PI)		Target Total
Kode	Nama	Kode	Keterangan	
TP-5	Mendaftar calon peserta untuk mengisi lowongan kerja, pelatihan ketenagakerjaan sesuai dengan kualifikasi yang ada dan melaporkan kepada kepala bidang	PI-5.1	Jumlah peserta sertifikasi bidang pariwisata	650
		PI-5.2	Jumlah peserta sertifikasi bidang TIK	1642
		PI-5.3	Jumlah peserta sertifikasi las listrik	195
		PI-5.4	Jumlah peserta sertifikasi mekanik mobil	220
		PI-5.5	Jumlah peserta sertifikasi mekanik motor	245
		PI-5.6	Jumlah peserta sertifikasi terapi spa	100
		PI-5.7	Jumlah peserta administrasi perkantoran	64
		PI-5.8	Jumlah peserta alat angkat angkut	20
		PI-5.9	Jumlah peserta aplikasi komputer akuntansi	96
		PI-5.10	Jumlah peserta desain grafis	96
		PI-5.11	Jumlah peserta pemrograman database	64
		PI-5.12	Jumlah peserta perhotelan	64
		PI-5.13	Jumlah peserta satpam	73
		PI-5.14	Jumlah peserta service hardware komputer	80
		PI-5.15	Jumlah peserta mengemudi +SIM	343
		PI-5.16	Jumlah peserta satpam	15
		PI-5.17	Jumlah peserta program pemagangan penyandang cacat	20
		PI-5.18	Jumlah peserta elektronika - service HP	54
		PI-5.19	Jumlah peserta fotografi	91
		PI-5.20	Jumlah peserta las - las listrik	96
		PI-5.21	Jumlah peserta otomotif - mobil	112
		PI-5.22	Jumlah peserta otomotif - motor	112
		PI-5.23	Jumlah peserta sablon	40
		PI-5.24	Jumlah peserta terapis spa	60

Tabel 4. 33 Target Total Petugas Pendamping (Lanjutan)

Tugas Petugas Pendamping		Performance Indicator (PI)		Target Total
Kode	Nama	Kode	Keterangan	
TP-5	Mendaftar calon peserta untuk mengisi lowongan kerja, pelatihan ketenagakerjaan sesuai dengan kualifikasi yang ada dan melaporkan kepada kepala bidang	PI-5.25	Jumlah peserta las - rewendhing	12
		PI-5.26	Jumlah peserta mebelair	3
TP-6	Memantau dan memonitor keberadaan peserta pasca pelatihan untuk mengetahui perkembangannya	PI-6.1	Jumlah peserta sertifikasi bidang pariwisata yang diketahui kondisinya	650
		PI-6.2	Jumlah peserta sertifikasi bidang TIK yang diketahui kondisinya	1642
		PI-6.3	Jumlah peserta sertifikasi las listrik yang diketahui kondisinya	195
		PI-6.4	Jumlah peserta sertifikasi mekanik mobil yang diketahui kondisinya	220
		PI-6.5	Jumlah peserta sertifikasi mekanik motor yang diketahui kondisinya	245
		PI-6.6	Jumlah peserta sertifikasi terapi spa yang diketahui kondisinya	100
		PI-6.7	Jumlah peserta administrasi perkantoran yang diketahui kondisinya	64
		PI-6.8	Jumlah peserta alat angkat angkut yang diketahui kondisinya	20
		PI-6.9	Jumlah peserta aplikasi komputer akuntansi yang diketahui kondisinya	96
		PI-6.10	Jumlah peserta desain grafis yang diketahui kondisinya	96
		PI-6.11	Jumlah peserta pemrograman database yang diketahui kondisinya	64
		PI-6.12	Jumlah peserta perhotelan yang diketahui kondisinya	64
		PI-6.13	Jumlah peserta satpam yang diketahui kondisinya	73
		PI-6.14	Jumlah peserta service hardware komputer yang diketahui kondisinya	80

Tabel 4. 34 Target Total Petugas Pendamping (Lanjutan)

Tugas Petugas Pendamping		Performance Indicator (PI)		Target Total
Kode	Nama	Kode	Keterangan	
TP-6	Memantau dan memonitor keberadaan peserta pasca pelatihan untuk mengetahui perkembangannya	PI-6.15	Jumlah peserta mengemudi +SIM yang diketahui kondisinya	343
		PI-6.16	Jumlah peserta satpam yang diketahui kondisinya	15
		PI-6.17	Jumlah peserta program pemagangan penyandang cacat yang diketahui kondisinya	20
		PI-6.18	Jumlah peserta elektronika - service HP yang diketahui kondisinya	54
		PI-6.19	Jumlah peserta fotografi yang diketahui kondisinya	91
		PI-6.20	Jumlah peserta las - las listrik yang diketahui kondisinya	96
		PI-6.21	Jumlah peserta otomotif - mobil yang diketahui kondisinya	112
		PI-6.22	Jumlah peserta otomotif - motor yang diketahui kondisinya	112
		PI-6.23	Jumlah peserta sablon yang diketahui kondisinya	40
		PI-6.24	Jumlah peserta terapis spa yang diketahui kondisinya	60
		PI-6.25	Jumlah peserta las - rewendhing yang diketahui kondisinya	12
		PI-6.26	Jumlah peserta mebelair yang diketahui kondisinya	3
TP-7	Membentuk kelompok kerja bagi peserta pasca pelatihan untuk mempermudah koordinasi sesama anggota dan dapat sebagai motivator dalam pengembangan kewirausahaan	PI-7	Jumlah kelompok peserta pasca pelatihan yang dibentuk	0
TP-8	Menjalin kerjasama yang harmonis dengan aparat kecamatan, kelurahan, RW, dan RT di wilayah kerja masing - masing	PI-8	Jumlah aparat kecamatan, kelurahan, RW, dan RT di wilayah kerja masing - masing yang telah diajak bekerja sama dengan petugas pendamping	194
TP-9	Melakukan tugas administrasi ketenagakerjaan	PI-9	Jumlah laporan administrasi tepat waktu	372
TP-10	Memantau dan memonitor peserta saat pelatihan berlangsung	PI-10	Presentase kehadiran peserta pelatihan atau sertifikasi	80

Tabel 4. 35 Target Total Petugas Pendamping (Lanjutan)

Tugas Petugas Pendamping		Performance Indicator (PI)		Target Total
Kode	Nama	Kode	Keterangan	
TP-11	Memastikan pelatihan di lapangan sesuai dengan kesepakatan yang telah dibuat dengan pihak penyelenggara pelatihan	PI-11	Presentase acara diadakan dengan fasilitas sesuai dengan kontrak kerja	100%
TP-12	Melakukan tugas – tugas lain dari kepala bidang P3TK dalam rangka pelaksanaan program kerja bidang P3TK	PI-12	Jumlah tugas lain yang dilaksanakan	0
TP-13	Memonitor kinerja anggota kelompok agar menyelesaikan tugas dan target yang diberikan terselesaikandengan baik dan tepat waktu	PI-13	Level pencapaian tugas - tugas anggota kelompok	100%
TP-14	Menyampaikan informasi yang diterima dari koordinator Petugas Pendamping kepada anggota kelompok	PI-14	frekuensi penyampian informasi kepada koordinator dan anggota kelompok (3 penyampian/minggu)	144

Target Total pada PI-1 adalah 100%. Makna target total PI-1 bernilai 100% adalah Koordinator bertanggung jawab dalam menjamin tingkat pencapaian tugas setiap ketua bernilai 100%.

Target Total pada PI-2 adalah 144 penyampaian informasi setiap tahun. Makna target total PI-2 bernilai 144 adalah Koordinator bertanggung jawab menyampaikan informasi sebanyak 144 kali dalam satu tahun. Satu penyampaian informasi terdiri atas penyampaian informasi dari Kepala Bidang P3TK kepada ketua dan dari ketua kepada Kepala Bidang P3TK. Jumlah penyampaian informasi setiap tahun Petugas Pendamping didapatkan dari hasil diskusi dengan Kepala Bidang P3TK,yaitu tiga kali penyampaian untuk setiap minggu. Jumlah penyampaian informasi setiap tahun didapatkan dari hasil perkalian antara jumlah penyampaian informasi setiap minggu, jumlah minggu dalam satu bulan, dan jumlah bulan dalam satu tahun.

Jumlah Penyampaian informasi

$$\begin{aligned} & \text{Tahun} \\ &= \frac{\text{Jumlah Penyampaian}}{\text{Minggu}} \times \frac{\text{Jumlah Minggu}}{\text{Bulan}} \times \frac{\text{Jumlah Bulan}}{\text{Tahun}} \dots\dots\dots (4.2) \\ &= \frac{3 \text{ Penyampaian}}{\text{Minggu}} \times \frac{4 \text{ Minggu}}{\text{Bulan}} \times \frac{12 \text{ Bulan}}{\text{Tahun}} \\ &= 144 \text{ Penyampaian Informasi/Tahun} \end{aligned}$$

Target Total PI-3 adalah 80.005 orang. Makna target total PI-3 bernilai 80.005 adalah seluruh Petugas Pendamping bertanggung jawab dalam pendataan warga Surabaya yang berstatus pengangguran sejumlah 80.005 orang pada tahun 2015. Jumlah target total pengangguran didapatkan dari hasil *forecasting*/peramalan pengangguran.

Tabel 4. 36 Perhitungan *Forecasting* Pengangguran Iterasi Pertama

Surabaya	2011	2012	2013	2014
Angkatan Kerja	1.334.419	1.437.448	1.483.343	1.465.502
Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT)	7,81%	5,27%	5,32%	5,82%
Jumlah Pengangguran	10.4254	75.800	78.898	85.345
Angkatan Kerja				
Rata - Rata	1.430.178,00	UCL	1.496.753,62	
Variance	66.575,62	LCL	1.363.602,38	
Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT)				
Rata - Rata	6,06%	UCL	7,25%	
Variance	1,20%	LCL	4,86%	

Tabel 4.19 terdiri atas tiga bagian, yaitu bagian penampilan data, analisis angkatan kerja, dan analisis TPT. Pada bagian pertama terdiri atas data angkatan kerja, TPT, dan jumlah pengangguran Kota Surabaya dari tahun 2011 sampai dengan 2014. Angkatan kerja adalah penduduk usia kerja (15 tahun dan lebih) yang bekerja, atau punya pekerjaan namun sementara tidak bekerja dan pengangguran (Badan Pusat Statistik Provinsi Jawa Timur, 2015). TPT adalah persentase jumlah pengangguran terhadap jumlah angkatan kerja (Badan Pusat Statistik Provinsi Jawa

Timur, 2015). Jumlah pengangguran didapatkan dari perkalian antara TPT dengan angkatan kerja pada tahun tersebut.

Bagian kedua dan bagian ketiga adalah bagian analisis yang bertujuan untuk identifikasi data *outlier* pada data angkatan kerja dan data TPT karena mengakibatkan hasil *forecasting* menjadi tidak tepat. Identifikasi data *outlier* dilakukan dengan menggunakan empat faktor, yaitu rata – rata data, *variance*, data, batas kontrol atas/*Upper Control Line* (UCL), dan batas kontrol bawah/*Lower Control Line* (LCL).

Langkah pertama dalam identifikasi data outlier adalah penentuan nilai rata – rata dan *variance* data. Berikut ini adalah perhitungan nilai rata – rata dan *variance* data angkatan kerja dan TPT dari tahun] 2011 sampai dengan tahun 2014. Berikut ini adalah rumus perhitungan rata – rata angkatan kerja.

Rata – rata angkatan kerja

$$= \frac{\sum_{i=2011}^{2014} X_i}{n} \dots\dots\dots (4.3)$$

Keterangan :

X_i = data angkatan kerja tahun ke -

i = tahun data angkatan kerja

n = jumlah data angkatan kerja

Berikut ini adalah perhitungan rata – rata angkatan kerja pada iterasi pertama.

Rata – rata Angkatan Kerja

$$= \frac{1.334.419 + 1.437.448 + 1.483.343 + 1.465.502}{4}$$

$$= \frac{5.720.712}{4}$$

$$= 1.430.178 \text{ orang}$$

Berikut ini adalah rumus perhitungan rata – rata TPT.

Rata – rata TPT

$$= \frac{\sum_{i=2011}^{2014} X_i}{n} \dots\dots\dots (4.4)$$

Keterangan :

X= data TPT

i = tahun data TPT

n = jumlah data TPT

Berikut ini adalah perhitungan rata – rata angkatan kerja pada iterasi pertama.

Rata – rata TPT

$$\begin{aligned} &= \frac{7.81\% + 5.27\% + 5.32\% + 5.82\%}{4} \\ &= \frac{24.23\%}{4} \\ &= 6.06\% \text{ tingkat pengangguran} \end{aligned}$$

Berikut ini adalah rumus perhitungan *variance* angkatan kerja.

***Varianace* angkatan kerja**

$$= \frac{\sum_{i=2011}^{2014} (x_i - \bar{x})^2}{n-1} \dots\dots\dots (4.5)$$

Keterangan :

Xi = data angkatan kerja tahun ke-

\bar{X} = rata – rata data angkatan kerja

i = tahun angkatan kerja

n = jumlah data angkatan kerja

Berikut ini adalah perhitungan *variance* angkatan kerja pada iterasi pertama.

Variance Angkatan Kerja

$$\begin{aligned}
 &= \frac{(1.334.419 - 1.430.178)^2 + (1.437.448 - 1.430.178)^2}{4 - 1} \\
 &+ \frac{(1.483.343 - 1.430.178)^2 + (1.465.502 - 1.430.178)^2}{3} \\
 &= \frac{(-95.759)^2 + (7.270)^2 + (53.165)^2 + (35.324)^2}{3} \\
 &= 66.575,62 \text{ orang}
 \end{aligned}$$

Berikut ini adalah rumus perhitungan *variance* TPT.

Variance TPT

$$= \frac{\sum_{i=2011}^{2014} (x_i - \bar{x})^2}{n - 1} \dots\dots\dots (4.6)$$

Keterangan :

X_i = data TPT tahun ke -

\bar{X} = rata - rata data TPT

i = tahun TPT

n = jumlah data TPT

Berikut ini adalah perhitungan *variance* TPT pada iterasi pertama.

Variance TPT

$$\begin{aligned}
 &= \frac{\sum_{i=2011}^n (x_i - \bar{x})^2}{n - 1} \\
 &= \frac{(7,81\% - 6,06\%)^2 + (5,27\% - 6,06\%)^2}{4 - 1} \\
 &+ \frac{(5,32\% - 6,06\%)^2 + (5,82\% - 6,06\%)^2}{3} \\
 &= \frac{(1,76\%)^2 + (-0,78\%)^2 + (-0,74\%)^2 + (-0,23\%)^2}{3} \\
 &= 1,2\%
 \end{aligned}$$

Langkah kedua adalah penentuan UCL dan LCL pada data angkatan kerja dan data TPT. Berikut ini adalah rumus perhitungan UCL angkatan kerja.

UCL angkatan kerja

$$= \text{rata} - \text{rata angkatan kerja} + \text{variance angkatan kerja} \dots \dots \dots (4.7)$$

Berikut ini adalah perhitungan UCL angkatan kerja.

UCL angkatan kerja

$$\begin{aligned} &= 1.430.178 + 66.575,62 \\ &= 1.496.753,62 \text{ orang} \end{aligned}$$

Berikut ini adalah rumus perhitungan UCL TPT.

UCL TPT

$$= \text{rata} - \text{rata TPT} + \text{variance TPT} \dots \dots \dots (4.8)$$

Berikut ini adalah perhitungan UCL TPT.

UCL TPT

$$\begin{aligned} &= 6.06\% + 1.20\% \\ &= 7.25\% \text{ tingkat pengangguran terbuka} \end{aligned}$$

Berikut ini adalah rumus perhitungan LCL angkatan kerja.

LCL angkatan kerja

$$= \text{rata} - \text{rata angkatan kerja} - \text{variance angkatan kerja} \dots \dots \dots (4.9)$$

Berikut ini adalah perhitungan LCL angkatan kerja.

LCL angkatan kerja

$$\begin{aligned} &= 1.430.178 - 66.575,62 \\ &= 1.363.602,38 \text{ orang} \end{aligned}$$

Berikut ini adalah rumus perhitungan LCL TPT.

LCL TPT

$$= \text{rata} - \text{rata TPT} - \text{variance TPT} \dots \dots \dots (4.10)$$

Berikut ini adalah perhitungan LCL TPT.

LCL TPT

$$= 6,06\% - 1,20\%$$

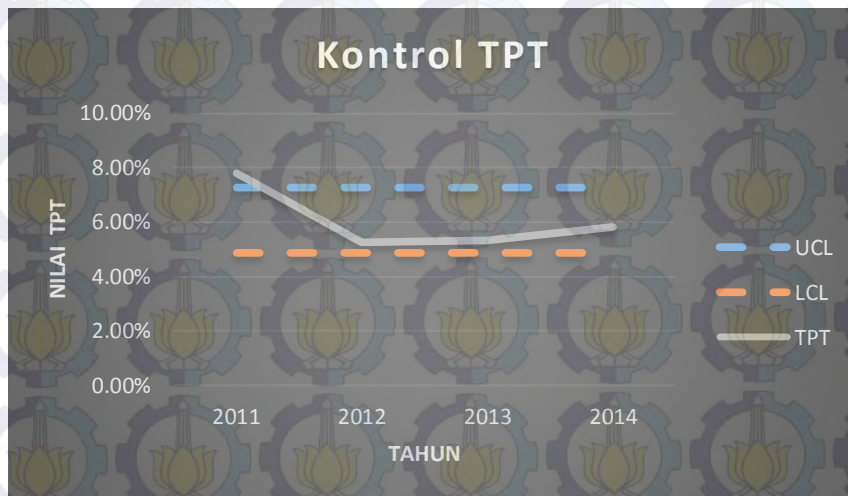
$$= 4,86\% \text{ tingkat pengangguran terbuka}$$

Langkah ketiga adalah identifikasi data *outlier* pada data angkatan kerja dan data TPT. Data *outlier* diidentifikasi dengan pembuat grafik kontrol data angkatan kerja dan data TPT. Data angkatan kerja yang berada di luar rentang nilai UCL dan LCL adalah data *outlier*.



Gambar 4. 6 Grafik Kontrol Angkatan Kerja

Gambar 4.6 dapat diketahui data angkatan kerja pada tahun 2011 yang bernilai 1.334.419 adalah data *outlier* karena berada diluar rentang UCL dan LCL.



Gambar 4. 7 Grafik Kontrol TPT

Gambar 4.7 diketahui data outlier pada data TPT adalah data TPT pada tahun 2011 yang bernilai 7,81% karena berada diluar rentang nilai UCL dan LCL. Data *outlier* yang diketahui pada data angkatan kerja dan TPT dihilangkan pada rangkaian data angkatan kerja dan data TPT.

Seharusnya dilakukan penggantian data *outlier* pada data angkatan kerja dan TPT dengan data angkatan kerja dan data TPT yang lainnya. Rangkaian data angkatan kerja dan data TPT yang baru dilakukan perlakuan seperti langkah pertama, kedua, dan ketiga. Langkah ini seharusnya dilakukan sampai data *outlier* tidak ditemukan lagi pada rangkian data angkatan kerja dan pada rangkian data TPT. Langkah ini tidak dilakukan karena tidak terdapat cadangan data angkatan kerja dan data TPT yang dapat menggantikan data *outlier*.

Langkah keempat adalah penentuan *forecasting* data angkatan kerja dan data TPT pada tahun 2015 dengan penghitungan nilai rata – rata dari data angkatan kerja dan data TPT pada tahun 2012 sampai dengan tahun 2014.

Tabel 4. 37 *Forecasting* Data Angkatan Kerja dan TPT Tahun 2015

Tahun	2012	2013	2014	2015 (<i>forecast</i>)
Angkatan Kerja	1.437.448	1.483.343	1.465.502	1.462.098
Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT)	5,27%	5,32%	5,82%	5,47%
Jumlah Pengangguran	75.800	78.898	85.345	80.005

Nilai data angkatan kerja dan data TPT pada tahun 2015 didapatkan dengan mencari nilai rata – rata data tahun 2012 sampai dengan 2014 pada masing – masing rangkaian data angkatan kerja dan rangkaian data TPT. Langkah berikutnya penentuan jumlah pengangguran pada tahun 2015 dengan mengkalikan data angkatan kerja dengan data TPT pada tahun 2015. Berikut ini adalah rumus perhitungan *forecast* angkatan kerja tahun 2015.

Forecast Angkatan Kerja Tahun 2015

$$= \frac{\sum_{i=2012}^{2015} X_i}{n} \dots\dots\dots (4.11)$$

Keterangan :

X= data angkatan kerja

i = tahun data angkatan kerja

n = jumlah data angkatan kerja

Berikut ini adalah perhitungan *forecast* angkatan kerja tahun 2015.

Forecast Angkatan Kerja Tahun 2015

$$= \frac{1.437.448 + 1.483.343 + 1.465.502}{3}$$

$$= 1.462.098 \text{ orang}$$

Berikut ini adalah rumus perhitungan *forecast* TPT tahun 2015.

Forecast TPT Tahun 2015

$$= \frac{\sum_{i=2012}^{2015} X_i}{n} \dots\dots\dots (4.12)$$

Keterangan :

X= data TPT

i = tahun data TPT

n = jumlah data TPT

Berikut ini adalah perhitungan *forecast* TPT tahun 2015.

Forecast TPT Tahun 2015

$$\begin{aligned} &= \frac{5,27\% + 5,32\% + 5,82\%}{3} \\ &= 5,47\% \text{ tingkat pengangguran terbuka} \end{aligned}$$

Berikut ini adalah rumus perhitungan *forecast* jumlah pengangguran tahun 2015.

Forecast Jumlah Pengangguran Tahun 2015

$$= \text{forecast angkatan kerja tahun 2015} \times \text{forecast TPT tahun 2015} \dots (4.13)$$

Berikut ini adalah perhitungan *forecast* jumlah pengangguran tahun 2015.

Forecast Jumlah Pengangguran Tahun 2015

$$\begin{aligned} &= 1.462.098 \times 5,47\% \\ &= 80.005 \text{ orang} \end{aligned}$$

Target total PI-4.1, PI-4.2, dan PI-4.3 secara berurutan adalah lima acara, dua acara, dan dua acara. Makna target total PI-4.1 bernilai lima acara adalah seluruh Petugas Pendamping bertanggung jawab atas penyelenggaraan lima acara *job fair* pada tahun 2015. Makna target total PI-4.2 bernilai dua adalah seluruh Petugas Pendamping bertanggung jawab atas penyelenggaraan dua acara *workshop* pada tahun 2015. Makna target total PI-4.3 sejumlah dua adalah seluruh Petugas Pendamping bertanggung jawab atas penyelenggaraan dua acara Bimtek BKK pada tahun 2015.

Target total PI-4.1, PI-4.2, dan PI-4.3 didapat dari target penyelenggaraan acara kegiatan penyebarluasan informasi bursa tenaga kerja yang terdapat pada program kerja bidang P3TK.

Tabel 4. 38 Penjelasan Target Total PI-4.1, PI-4.2, dan PI-4.3

Tugas Petugas Pendamping		Performance Indicator (PI)		Target Total	Kegiatan Penyebarluasan Informasi Bursa Tenaga Kerja(K2.1)	
Kode	Nama	Kode	Keterangan		Jenis Fasilitas Penyebarluasan Informasi	Jumlah penyelenggaraan/tahun
TP-4	Menginformasikan kepada penganggur/pencari kerja hal – hal yang berkaitan dengan lowongan kerja dan pelatihan ketenagakerjaan	PI-4.1	Jumlah pengadaan job fair	5	Job fair	5
		PI-4.2	Jumlah pengadaan workshop	2	Workshop	2

Tabel 4. 39 Penjelasan Target Total PI-4.1, PI-4.2, dan PI-4.3 (Lanjutan)

Tugas Petugas Pendamping		Performance Indicator (PI)		Target Total	Kegiatan Penyebarluasan Informasi Bursa Tenaga Kerja(K2.1)	
Kode	Nama	Kode	Keterangan		Jenis Fasilitas Penyebarluasan Informasi	Jumlah penyelenggaraan/tahun
TP-4	Menginformasikan kepada penganggur/pencari kerja hal – hal yang berkaitan dengan lowongan kerja dan pelatihan ketenagakerjaan	PI-4.3	Jumlah pengadaan Bimtek BKK	2	Bimbingan Teknis (Bimtek) Bursa Kerja Khusus (BKK)	2

Target total PI-4.1, PI-4.2, dan PI-4.3 didapat dari target kegiatan penyebarluasan informasi bursa tenaga kerja, yaitu salah satu kegiatan pada program kerja peningkatan kesempatan kerja yang terdapat dalam program kerja bidang P3TK. Hubungan target total PI-4.1, PI-4.2, dan PI-4.3 dengan target kegiatan K2.1 dapat dilihat pada Tabel 4.21

Target total PI-5.1 sampai dengan PI-5.26 dan target total PI-6.1 sampai dengan PI-6.26 dapat dilihat pada Tabel 4.18. Makna target total PI-5.1 sampai dengan PI-5.26 adalah seluruh Petugas Pendamping bertanggung jawab terhadap pencarian peserta pelatihan dan sertifikasi sesuai dengan Tabel 4.18. Makna target total PI-6.1 sampai dengan PI-6.26 adalah seluruh Petugas Pendamping bertanggung jawab dalam memantau dan memonitor keberadaan peserta pasca pelatihan dan sertifikasi sesuai dengan Tabel 4.18. Target total PI-5.1 sampai dengan PI-5.26 dan target total PI-6.1 sampai dengan PI-6.26 didapatkan dari target kegiatan K1, K2.2, dan K2.3 yang secara berurutan dapat dilihat pada Tabel 4.2, Tabel 4.1, dan Tabel 4.5.

Target total PI-7 adalah nol kelompok, artinya seluruh Petugas Pendamping tidak diwajibkan untuk membentuk kelompok peserta pasca pelatihan. Kelompok pasca pelatihan adalah kelompok yang terdiri atas peserta yang telah mengikuti pelatihan yang diselenggarakan oleh Dinaker Surabaya. Pengukuran kinerja Petugas Pendamping mendapatkan nilai lebih jika dapat membentuk satu atau lebih kelompok pasca pelatihan. Pengukuran kinerja Petugas Pendamping tidak mendapat nilai buruk jika tidak dapat membentuk kelompok pasca pelatihan.

Target total PI-8 adalah 194 orang, artinya total jumlah aparat kecamatan, kelurahan, RW, dan RT di wilayah kerja masing - masing yang telah diajak bekerja sama dengan petugas pendamping sejumlah 194 orang.

Tabel 4. 40 Pembagian Kecamatan dan Kelurahan pada Petugas Pendamping

Wilayah Surabaya	Petugas Pendamping	Jabatan	Kecamatan	Kelurahan	Kode pos	Jumlah Kelurahan
Surabaya Pusat	Arief Muchyiddin	Ketua Pusat	Tegalsari	Dr. Soetomo	60264	5
				Kedungdoro	60261	
				Keputran	60265	
				Tegalsari	60262	
				Wonorejo	60263	
	Gadis Intar Paramita	Anggota Pusat 1	Simokerto	Kapasan	60141	5
				Sidodadi	60145	
				Simokerto	60143	
				Simolawang	60144	
				Tambak Rejo	60142	
	Yunia Ratna Sari	Anggota Pusat 2	Genteng	Embong Kaliasin	60271	5
				Genteng	60275	
				Kapasari	60273	
				Ketabang	60272	
				Peneleh	60274	
	Herdien Kartika Ningtyas	Anggota Pusat 3	Bubutan	AlunAlun Contong	60174	5
				Bubutan	60174	
				Gundih	60172	
				Jepara	60171	
				Tembok Dukuh	60173	
Surabaya Timur	Abdul Ghodur	Ketua Timur	Sukolilo	Gebang Putih	60117	6
				Keputih	60111	

Tabel 4. 41 Pembagian Kecamatan dan Kelurahan pada Petugas Pendamping
(Lanjutan)

Wilayah Surabaya	Petugas Pendamping	Jabatan	Kecamatan	Kelurahan	Kodepos	Jumlah Kelurahan
Surabaya Timur	Abdul Ghodur	Ketua Timur	Sukolilo	Klampis Ngasem	60117	6
				Medokan Semampir	60119	
				Menur Pumpungan	60118	
				Nginden Jangkungan	60118	
				Semolowaru	60119	
	Mamik Retno Widowati	Anggota Timur 1	Gubeng	Airlangga	60286	6
				Baratajaya	60284	
				Gubeng	60281	
				Kertajaya	60282	
				Mojo	60285	
	Irma Yuni Ika Herawati	Anggota Timur 2	Gunung Anyar	Pucang Sewu	60283	4
				Gunung Anyar	60294	
				Gunung Anyar Tambak	60294	
				Rungkut Menanggal	60293	
				Rungkut Tengah	60293	
	Norman Aditya Pratama	Anggota Timur 3	Rungkut	Kalirungkut	60293	6
				Kedung Baruk	60298	
				Medoan Ayu	60295	
				Penjaringan Sari	60297	
				Rungkut Kidul	60293	
				Wonorejo	60296	

Tabel 4. 42 Pembagian Kecamatan dan Kelurahan pada Petugas Pendamping
(Lanjutan)

Wilayah Surabaya	Petugas Pendamping	Jabatan	Kecamatan	Kelurahan	Kode pos	Jumlah Kelurahan
Surabaya Timur	Tyagita Vidya Paramita	Anggota Timur 4	Tambaksari	Gading	60134	8
				Dukuh Setro	60134	
				Kapas Madya	60134	
				Pacarkeling	60131	
				Pacarkembang	60132	
				Ploso	60133	
				Rangkah	60135	
				Tambaksari	60136	
	Inyucha Salbilah	Anggota Timur 5	Mulyorejo	Dukuh Sutorejo	60113	6
				Kalijudan	60114	
				Kalisari	60112	
				Kejawen Putih Tambak	60112	
				Manyar Sabrangan	60116	
				Mulyorejo	60115	
Surabaya Barat	Atika Rahma Dewi	Anggota Timur 6	Tenggilis Mejoyo	Kendangsari	60292	5
				Kutisari	60291	
				Panjang Jiwo	60299	
				Prapen	60299	
				Tenggilis Mejoyo	60292	
	Pujo Sulandaru	Ketua Barat	Sukomanunggal	Putat Gede	60189	6
				Simomulyo	60281	
				Simomulyo Baru	60181	
				Sonokwijenan	60189	
				Sukomanunggal	60188	
				Tanjung Sari	60187	
	Henry Simanjuntak	Anggota Barat 1	Pakal	Babat Jerawat	60197	5
				Benowo	60195	
				Pakal	60196	
				Sumber Rejo	60192	
				Tambak Dono	60193	

Tabel 4. 43 Pembagian Kecamatan dan Kelurahan pada Petugas Pendamping (Lanjutan)

Wilayah Surabaya	Petugas Pendamping	Jabatan	Kecamatan	Kelurahan	Kodepos	Jumlah Kelurahan
Surabaya Barat	Fakhrur Rozi	Anggota Barat 2	Benowo	Kandangan	60199	5
				Klakahrejo	60198	
				Romokalisari	60192	
				Sememi	60198	
				Tambak Oso Wilangun	60191	
	Purwanti	Anggota Barat 3	Asem Rowo	Asemrowo	60182	5
				Genting	60182	
				Greges	60183	
				Kalianak	60183	
				Tambak Langon	60184	
	Ita Ayu Lestari	Anggota Barat 4	Tandes	Balongsari	60186	12
				Banjar Sugihan	60185	
				Karangpoh	60186	
				Manukan Kulon	60185	
				Manukan Wetan	60185	
				Tandes Kidul	60187	
				Tandes Lor	60187	
				Buntaran	60184	
				Bibis	60186	
				Gedang Asin	60186	
				Gadel	60188	
				Tubanan	60188	
	Anggraheni Siswitasari	Anggota Barat 5	Samibiker ep	Bringin	60218	4
				Lontar	60216	
				Made	60219	
				Sambikerep	60217	
	Agus Setiawan	Anggota Barat 6	Lakarsantri	Bangkingan	60214	6
				Jeruk	60212	
				Lakarsantri	60211	
				Lidah Kulon	60213	
				Lidah Wetan	60213	
				Sumur Welut	60215	
				Dukuh Pakis	60225	
				Gunung Sari	60224	
				Pradah Kali Kendal	60226	

Tabel 4. 44 Pembagian Kecamatan dan Kelurahan pada Petugas Pendamping
(Lanjutan)

Wilayah Surabaya	Petugas Pendamping	Jabatan	Kecamatan	Kelurahan	Kodepos	Jumlah Kelurahan
Surabaya Utara	Reza M Hasan	Ketua Utara	Pabean Cantikan	Bongkaran	60161	5
				Krembangan Utara	60163	
				Nyamplungan	60162	
				Perak Timur	60164	
				Perak Utara	60165	
	Imam Iskandar	Anggota Utara 1	Krembangan	Dupak	60179	5
				Kemayoran	60176	
				Krembangan Selatan	60175	
				Morokrembangan	60178	
				Perak Barat	60177	
	Rizqi Habib Ar Rahman	Anggota Utara 2	Bulak	Bulak	60124	4
				Kedung Cowek	60125	
				Kenjeran	60123	
				Komplek Kenjeran	60121	
				Sukolilo	60122	
	Yuni Sulistyowati	Anggota Utara 3	Kenjeran	Bulak Banteng	60127	4
				Sidotopo Wetan	60128	
				Tambak Wedi	60126	
				Tanah Kali Kedinding	60129	
	Eko Supriyadi	Anggota Utara 4	Semampir	Ampel	60151	5
				Pegirian	60153	
				Sidotopo	60152	
				Ujung	60155	
				Wonokusumo	60154	
Surabaya Selatan	Moch. Rizki Irwansyah	Ketua Selatan	Gayungan	Dukuh Menanggal	60234	4
				Gayungan	60231	
				Ketintang	60231	
				Menanggal	60234	

Tabel 4. 45 Pembagian Kecamatan dan Kelurahan pada Petugas Pendamping (Lanjutan)

Wilayah Surabaya	Petugas Pendamping	Jabatan	Kecamatan	Kelurahan	Kodepos	Jumlah Kelurahan
Surabaya Selatan	Moch. Rizki Irwansyah	Ketua Selatan	Gayungan	Dukuh Menanggal	60234	4
				Gayungan	60231	
				Ketintang	60231	
				Menanggal	60234	
	Sismono	Kordinator	Sawahan	Banyu Urip	60254	6
				Kupang Krajan	60253	
				Pakis	60256	
				Petemon	60252	
				Putat Jaya	60255	
				Sawahan	60251	
	Didit Dwi Herlambang	Anggota Selatan 1	Wonokromo	Darmo	60241	6
				Jagir	60244	
				Ngagel	60246	
				Ngagel Rejo	60245	
				Sawunggaling	60242	
				Wonokromo	60243	
	Ribut Santoso	Anggota Selatan 2	Wonocolo	Bendul Merisi	60239	5
				Jemur Wonosari	60237	
				Margorejo	60238	
				Sidosermo	60239	
				Siwalankerto	60236	
	Dimas Pandu Laksana P	Anggota Selatan 3	Wiyung	Babatan	60227	4
				Balas Klumprik	60222	
				Jajar Tunggal	60229	
				Wiyung	60228	
	Akhamad Kharis Ismail	Anggota Selatan 4	Karang Pilang	Karangpiling	60221	4
				Kebron	60222	
				Kedurus	60223	
				Waru Gunung	60221	

Tabel 4. 46 Pembagian Kecamatan dan Kelurahan pada Petugas Pendamping (Lanjutan)

Wilayah Surabaya	Petugas Pendamping	Jabatan	Kecamatan	Kelurahan	Kode pos	Jumlah Kelurahan
Surabaya Selatan	Arianto Yudha Baskara	Anggota Selatan 5	Jambangan	Jambangan	60232	4
				Karah	60232	
				Kebonsari	60232	
				Pagesangan	60232	
	Jesrian Martianto	Anggota Selatan 6	Dukuh Pakis	Dukuh Kupang	60225	4

Jenis aparat daerah yang harus dikenal Petugas Pendamping yaitu tingkat kecamatan dan kelurahan. Jumlah aparat kecamatan dan kelurahan yang harus dijalin hubungan kerjasama yang harmonis disesuaikan dengan wilayah kecamatan tempat Petugas Pendamping bertugas yang dapat dilihat pada Tabel 4.21. Jumlah minimal aparat daerah yang harus dijalin kerjasama pada ketua pusat adalah enam orang yang terdiri atas satu aparat kecamatan dan lima aparat kelurahan. Cara pembagian aparat kecamatan dan kelurahan ketua pusat berlaku untuk seluruh Petugas Pendamping.

Total target selanjutnya adalah PI-9 sejumlah 372 laporan yang berarti jumlah total laporan yang harus diberikan kepada Bidang P3TK oleh seluruh Petugas Pendamping adalah 372 laporan dalam satu tahun. Laporan yang dimaksud adalah laporan kinerja Petugas Pendamping dalam pencapaian target tugas. Laporan kinerja Petugas Pendamping diberikan kepada Bidang P3TK setiap bulan sekali sesuai dengan keinginan Kepala Bidang P3TK. Target laporan dalam satu tahun sejumlah 372 laporan didapatkan dari perkalian antara jumlah laporan setiap bulan, jumlah bulan dalam satu tahun, dan jumlah Petugas Pendamping. Berikut ini adalah rumus perhitungan jumlah laporan kinerja Petugas Pendamping dalam satu tahun.

Jumlah Laporan Kinerja Petugas Pendamping dalam Satu Tahun

$$= \frac{\text{Jumlah laporan kinerja}}{\text{bulan}} \times \frac{\text{Jumlah bulan}}{\text{tahun}} \times \text{Jumlah Petugas Pendamping} \dots\dots\dots(4.14)$$

Berikut ini adalah perhitungan jumlah laporan kinerja Petugas Pendamping dalam satu tahun.

Jumlah Laporan Kinerja Petugas Pendamping dalam Satu Tahun

$$\begin{aligned} &= \frac{1 \text{ laporan kinerja}}{\text{bulan}} \times \frac{12 \text{ bulan}}{\text{tahun}} \times 31 \text{ Petugas Pendamping} \\ &= 372 \text{ laporan kinerja Petugas Pendamping/Tahun} \end{aligned}$$

Target total PI-10 adalah 80% kehadiran peserta pelatihan atau sertifikasi. Arti target total 80% adalah seluruh Petugas Pendamping bertugas untuk menjamin persentase jumlah kehadiran peserta pelatihan atau sertifikasi yang diadakan Disnaker Surabaya sejumlah 80% dari jumlah peserta pelatihan atau sertifikasi yang terdaftar. Penentuan nilai target total PI-10 sejumlah 80% karena terdapat kecenderungan yang besar bahwa warga Surabaya yang telah terdaftar sebagai peserta pelatihan atau sertifikasi tidak mengikuti pelatihan atau sertifikasi. Seluruh Petugas Pendamping bertanggung jawab atas ketercapaian target total PI-10.

Target total PI-11 adalah 100%, yang berarti seluruh Petugas Pendamping bertugas untuk memastikan fasilitas pada setiap acara Disnaker sesuai dengan kontrak kerja dengan pihak ketiga. Disnaker Surabaya menggunakan pihak ketiga untuk pengadaan acara seperti pelatihan, sertifikasi, dan *job fair*.

Target total PI-12 adalah nol jumlah tugas lain. Makna target total PI-12 nol adalah Petugas Pendamping diharapkan hanya melaksanakan tugas sesuai dengan deskripsi jabatan. Petugas Pendamping yang mengerjakan tugas yang tidak terdapat pada deskripsi jabatan akan mendapatkan nilai lebih pada penilaian kinerja Petugas Pendamping. Semakin besar nilai penilaian kinerja maka semakin besar tunjangan kinerja yang didapatkan oleh Petugas Pendamping. Target total PI-12 diberikan kepada seluruh Petugas Pendamping.

Target total PI-13 adalah 100% tingkat pencapaian tugas – tugas Anggota . Makna target total PI-13 bernilai 100% adalah Petugas Pendamping dengan jabatan Ketua di seluruh wilayah Surabaya harus memastikan tingkat pencapaian tugas Anggota pada masing – masing wilayah sejumlah 100%. Target total PI-13 hanya dimiliki oleh Petugas Pendamping dengan jabatan ketua.

Target total PI-14 adalah 144 penyampaian informasi setiap tahun. Makna target total PI-14 bernilai 144 adalah jumlah total penyampaian informasi yang dilakukan oleh setiap ketua sejumlah 144 penyampaian informasi dalam satu tahun. Satu kali penyampaian informasi pada target total PI-14 terdiri atas satu kali penyampaian informasi dari Koordinator kepada anggota dan dari anggota kepada Koordinator. Hasil diskusi dengan Kepala Bidang P3TK, jumlah penyampaian informasi yang harus dilakukan sebanyak tiga kali setiap minggu. Berikut ini adalah target rumus perhitungan target total PI-14.

Target Total PI – 14

$$= \frac{\text{Jumlah penyampaian informasi}}{\text{minggu}} \times \frac{\text{Jumlah minggu}}{\text{bulan}} \times \frac{\text{Jumlah bulan}}{\text{tahun}} \dots\dots\dots(4.15)$$

Berikut ini adalah target perhitungan target total PI-14.

Target Total PI – 14

$$= \frac{3 \text{ penyampaian informasi}}{\text{minggu}} \times \frac{4 \text{ minggu}}{\text{bulan}} \times \frac{12 \text{ bulan}}{\text{tahun}}$$

$$= 144 \text{ penyampaian informasi/tahun}$$

Langkah ketujuh dalam perancangan sistem kompensasi Petugas pendamping yang baru adalah penentuan target wilayah. Target wilayah ditentukan dengan tiga cara.

- Cara pertama dalam penentuan target wilayah yaitu pembagian target total secara merata kepada seluruh wilayah Surabaya.
- Cara kedua dalam penentuan target wilayah adalah penyesuaian hasil pembagian target total kepada seluruh wilayah Surabaya. Cara kedua digunakan pada target total yang tidak dapat di bagi secara rata kepada seluruh wilayah Surabaya.

- Cara ketiga dalam penentuan target wilayah dengan menggunakan target total sebagai target wilayah. Cara ketiga digunakan pada target total yang dilaksanakan oleh seluruh Petugas Pendamping secara bersamaan. Berikut ini adalah pembagian target wilayah pada setiap wilayah Surabaya.

Tabel 4. 47 Pembagian Target Wilayah

Tugas Petugas Pendamping	<i>Performance Indicator (PI)</i>	Target Total	Target/Wilayah Surabaya					Jenis Pembagian Target
			Pusat	Timur	Barat	Utara	Selatan	
TP-1	PI-1	100%	0	0	0	0	100%	Cara kedua
TP-2	PI-2	144	0	0	0	0	144	Cara kedua
TP-3	PI-3	80,005	10,322	18,066	18,066	12,904	20,647	Cara kedua
TP-4	PI-4.1	5	5	5	5	5	5	Cara Ketiga
	PI-4.2	2	2	2	2	2	2	Cara Ketiga
	PI-4.3	2	2	2	2	2	2	Cara Ketiga
TP-5	PI-5.1	650	130	130	130	130	130	Cara Pertama
	PI-5.2	1642	329	329	328	328	328	Cara kedua

Tabel 4. 48 Pembagian Target Wilayah (Lanjutan)

Tugas Petugas Pendamping	Peformance Indicator (PI)	Target Total	Target/Wilayah Surabaya					Jenis Pembagian Target
Kode	Kode		Pu sat	Ti mu r	Ba rat	Ut ara	Sela tan	
TP-5	PI-5.3	195	39	39	39	39	39	Cara Pertama
	PI-5.4	220	44	44	44	44	44	Cara Pertama
	PI-5.5	245	49	49	49	49	49	Cara Pertama
	PI-5.6	100	20	20	20	20	20	Cara Pertama
	PI-5.7	64	13	13	13	13	12	Cara kedua
	PI-5.8	20	4	4	4	4	4	Cara Pertama
	PI-5.9	96	20	19	19	19	19	Cara kedua
	PI-5.10	96	20	19	19	19	19	Cara kedua
	PI-5.11	64	13	13	13	13	12	Cara kedua
	PI-5.12	64	13	13	13	13	12	Cara kedua
	PI-5.13	73	15	15	15	14	14	Cara kedua
	PI-5.14	80	16	16	16	16	16	Cara Pertama
	PI-5.15	343	69	69	69	68	68	Cara kedua
	PI-5.16	15	3	3	3	3	3	Cara Pertama
	PI-5.17	20	4	4	4	4	4	Cara Pertama
	PI-5.18	54	11	11	11	11	10	Cara kedua
	PI-5.19	91	19	18	18	18	18	Cara kedua
	PI-5.20	96	20	19	19	19	19	Cara kedua
	PI-5.21	112	23	23	22	22	22	Cara kedua
	PI-5.22	112	23	23	22	22	22	Cara kedua
	PI-5.23	40	8	8	8	8	8	Cara Pertama
	PI-5.24	60	12	12	12	12	12	Cara Pertama
	PI-5.25	12	3	3	2	2	2	Cara kedua
	PI-5.26	3	1	1	1	0	0	Cara kedua
TP-6	PI-6.1	650	130	130	130	130	130	Cara Pertama
	PI-6.2	1642	329	329	328	328	328	Cara kedua
	PI-6.3	195	39	39	39	39	39	Cara Pertama
	PI-6.4	220	44	44	44	44	44	Cara Pertama
	PI-6.5	245	49	49	49	49	49	Cara Pertama
	PI-6.6	100	20	20	20	20	20	Cara Pertama
	PI-6.7	64	13	13	13	13	12	Cara kedua
	PI-6.8	20	4	4	4	4	4	Cara Pertama
	PI-6.9	96	20	19	19	19	19	Cara kedua
	PI-6.10	96	20	19	19	19	19	Cara kedua

Tabel 4. 49 Pembagian Target Wilayah (Lanjutan)

Tugas Petugas Pendamping	Performance Indicator (PI)	Target Total	Target/Wilayah Surabaya					Jenis Pembagian Target
Kode	Kode		Pu sat	Ti mu r	Ba rat	Ut ar a	Sela tan	
TP-6	PI-6.11	64	13	13	13	13	12	Cara kedua
	PI-6.12	64	13	13	13	13	12	Cara kedua
	PI-6.13	73	15	15	15	14	14	Cara kedua
	PI-6.14	80	16	16	16	16	16	Cara Pertama
	PI-6.15	343	69	69	69	68	68	Cara kedua
	PI-6.16	15	3	3	3	3	3	Cara Pertama
	PI-6.17	20	4	4	4	4	4	Cara Pertama
	PI-6.18	54	11	11	11	11	10	Cara kedua
	PI-6.19	91	19	18	18	18	18	Cara kedua
	PI-6.20	96	20	19	19	19	19	Cara kedua
	PI-6.21	112	23	23	22	22	22	Cara kedua
	PI-6.22	112	23	23	22	22	22	Cara kedua
	PI-6.23	40	8	8	8	8	8	Cara Pertama
	PI-6.24	60	12	12	12	12	12	Cara Pertama
	PI-6.25	12	3	3	2	2	2	Cara kedua
	PI-6.26	3	1	1	1	0	0	Cara kedua
TP-7	PI-7	0	0	0	0	0	0	Cara Ketiga
TP-8	PI-8	194	24	47	49	29	45	Cara kedua
TP-9	PI-9	324	48	84	84	60	96	Cara kedua
TP-10	PI-10	80	80	80	80	80	80	Cara Ketiga
TP-11	PI-11	100%	100%	100%	100%	100%	100%	Cara Ketiga
TP-12	PI-12	0	0	0	0	0	0	Cara Ketiga
TP-13	PI-13	100%	100%	100%	100%	100%	100%	Cara Ketiga
TP-14	PI-14	144	144	144	144	144	144	Cara Ketiga

Contoh cara pertama dalam penentuan target wilayah yaitu pada PI-5.1 karena target total PI-5.1 dapat dibagi secara rata pada seluruh wilayah Surabaya.

Contoh cara kedua dalam penentuan target wilayah yaitu pada PI-1 karena target total tidak terbagi rata pada seluruh wilayah Surabaya. Target total PI-1 hanya

diberikan kepada Wilayah Surabaya karena Koordinator sebagai pemilik tugas PI-1 termasuk dalam kelompok wilayah Surabaya Selatan. Contoh cara ketiga dalam penentuan target wilayah yaitu PI-4.1 karena target total PI-4.1 dijadikan sebagai target wilayah pada seluruh wilayah Surabaya. Target total PI-4.1 dijadikan sebagai target wilayah pada seluruh wilayah Surabaya karena tugas PI-4.1 adalah tugas penyelenggaraan acara *job fair* yang dilakukan oleh seluruh Petugas Pendamping secara bersama – sama.

Langkah kedelapan dalam perancangan sistem kompensasi Petugas pendamping yang baru adalah penentuan target Petugas Pendamping. Target Petugas Pendamping didapatkan dari pembagian target wilayah pada masing – masing wilayah Petugas Pendamping. Terdapat tiga cara dalam penentuan target Petugas Pendamping. Cara pertama dalam penentuan target Petugas Pendamping dilakukan dengan pembagian target wilayah secara rata kepada seluruh Petugas Pendamping di wilayah tersebut. Cara kedua dalam penentuan target Petugas Pendamping dilakukan dengan penyesuaian pembagian target wilayah kepada seluruh Petugas Pendamping pada wilayah tersebut. Cara ketiga dalam penentuan target Petugas Pendamping dilakukan dengan menggunakan target wilayah sebagai target Petugas Pendamping di wilayah tersebut. Berikut ini akan dijelaskan pembagian target Petugas Pendamping pada setiap wilayah Surabaya

Tabel 4. 50 Pembagian Target Petugas Pendamping Wilayah Surabaya Pusat

Kode Tugas Petugas Pendamping	Kode <i>Performance Indicator</i> (PI)	Target Total	Satuan	Target Surabaya Pusat	Target				Jenis Pembagian Target
					Ketua Pusat	Anggota Pusat 1	Anggota Pusat 2	Anggota Pusat 3	
TP-3	PI-3	80,005	Orang	10,322	2,581	2,581	2,581	2,579	Cara Kedua
TP-4	PI-4.1	5	Acara	5	5	5	5	5	Cara Ketiga
	PI-4.2	2	Acara	2	2	2	2	2	Cara Ketiga
	PI-4.3	2	Acara	2	2	2	2	2	Cara Ketiga
TP-5	PI-5.1	650	Orang	130	32	32	33	33	Cara Kedua
	PI-5.2	1,642	Orang	329	82	82	82	83	Cara Kedua
	PI-5.3	195	Orang	39	10	10	9	10	Cara Kedua
	PI-5.4	220	Orang	44	11	11	11	11	Cara Pertama
	PI-5.5	245	Orang	49	12	12	12	13	Cara Kedua
	PI-5.6	100	Orang	20	5	5	5	5	Cara Pertama
	PI-5.7	64	Orang	13	3	3	3	4	Cara Kedua

Tabel 4. 51 Pembagian Target Petugas Pendamping Wilayah Surabaya Pusat

Kode Tugas Petugas Pendamping	Kode <i>Performance Indicator</i> (PI)	Target Total	Satuan	Target Surabaya Pusat	Target				Jenis Pembagian Target
					Ketua Pusat	Anggota Pusat 1	Anggota Pusat 2	Anggota Pusat 3	
TP-5	PI-5.8	20	Orang	4	1	1	1	1	Cara Pertama
	PI-5.9	96	Orang	20	5	5	5	5	Cara Pertama
	PI-5.10	96	Orang	20	5	5	5	5	Cara Pertama
	PI-5.11	64	Orang	13	3	3	3	4	Cara Kedua
	PI-5.12	64	Orang	13	3	3	4	3	Cara Kedua
	PI-5.13	73	Orang	15	4	4	4	3	Cara Kedua
	PI-5.14	80	Orang	16	4	4	4	4	Cara Pertama
	PI-5.15	343	Orang	69	18	17	17	17	Cara Kedua
	PI-5.16	15	Orang	3	1	1	0	1	Cara Kedua
	PI-5.17	20	Orang	4	1	1	1	1	Cara Pertama
	PI-5.18	54	Orang	11	3	3	3	2	Cara Kedua
	PI-5.19	91	Orang	19	5	5	5	4	Cara Kedua

Tabel 4. 52 Pembagian Target Petugas Pendamping Wilayah Surabaya Pusat (Lanjutan)

Kode Tugas Petugas Pendamping	Kode <i>Performance Indicator</i> (PI)	Target Total	Satuan	Target Surabaya Pusat	Target				Jenis Pembagian Target
					Ketua Pusat	Anggota Pusat 1	Anggota Pusat 2	Anggota Pusat 3	
TP-5	PI-5.20	96	Orang	20	5	5	5	5	Cara Pertama
	PI-5.21	112	Orang	23	6	6	6	5	Cara Kedua
	PI-5.22	112	Orang	23	6	6	6	5	Cara Kedua
	PI-5.23	40	Orang	8	2	2	2	2	Cara Pertama
	PI-5.24	60	Orang	12	3	3	3	3	Cara Pertama
	PI-5.25	12	Orang	3	0	1	1	1	Cara Kedua
	PI-5.26	3	Orang	1	0	0	0	1	Cara Kedua
TP-6	PI-6.1	650	Orang	130	32	32	33	33	Cara Kedua
	PI-6.2	1,642	Orang	329	82	82	82	83	Cara Kedua
	PI-6.3	195	Orang	39	10	10	9	10	Cara Kedua
	PI-6.4	220	Orang	44	11	11	11	11	Cara Pertama
	PI-6.5	245	Orang	49	12	12	12	13	Cara Kedua

Tabel 4. 53 Pembagian Target Petugas Pendamping Wilayah Surabaya Pusat (Lanjutan)

Kode Tugas Petugas Pendamping	Kode <i>Peformance</i> <i>Indicator</i> (PI)	Target Total	Satuan	Target Surabaya Pusat	Target				Jenis Pembagian Target
					Ketua Pusat	Anggota Pusat 1	Anggota Pusat 2	Anggota Pusat 3	
TP-6	PI-6.6	100	Orang	20	5	5	5	5	Cara Pertama
	PI-6.7	64	Orang	13	3	3	3	4	Cara Kedua
	PI-6.8	20	Orang	4	1	1	1	1	Cara Pertama
	PI-6.9	96	Orang	20	5	5	5	5	Cara Pertama
	PI-6.10	96	Orang	20	5	5	5	5	Cara Pertama
	PI-6.11	64	Orang	13	3	3	3	4	Cara Kedua
	PI-6.12	64	Orang	13	3	3	4	3	Cara Kedua
	PI-6.13	73	Orang	15	4	4	4	3	Cara Kedua
	PI-6.14	80	Orang	16	4	4	4	4	Cara Pertama
	PI-6.15	343	Orang	69	18	17	17	17	Cara Kedua
	PI-6.16	15	Orang	3	1	1	0	1	Cara Kedua
	PI-6.17	20	Orang	4	1	1	1	1	Cara Pertama

Tabel 4. 54 Pembagian Target Petugas Pendamping Wilayah Surabaya Pusat (Lanjutan)

Kode Tugas Petugas Pendamping	Kode <i>Peformance Indicator</i> (PI)	Target Total	Satuan	Target Surabaya Pusat	Target				Jenis Pembagian Target
					Ketua Pusat	Anggota Pusat 1	Anggota Pusat 2	Anggota Pusat 3	
TP-6	PI-6.18	54	Orang	11	3	3	3	2	Cara Kedua
	PI-6.19	91	Orang	19	5	5	5	4	Cara Kedua
	PI-6.20	96	Orang	20	5	5	5	5	Cara Pertama
	PI-6.21	112	Orang	23	6	6	6	5	Cara Kedua
	PI-6.22	112	Orang	23	6	6	6	5	Cara Kedua
	PI-6.23	40	Orang	8	2	2	2	2	Cara Pertama
	PI-6.24	60	Orang	12	3	3	3	3	Cara Pertama
	PI-6.25	12	Orang	3	0	1	1	1	Cara Kedua
	PI-6.26	3	Orang	1	0	0	0	1	Cara Kedua
TP-7	PI-7	-	Kelompok	0	0	0	0	0	Cara Ketiga
TP-8	PI-8	194	orang	24	6	6	6	6	Cara Pertama
TP-9	PI-9	372	Laporan	48	12	12	12	12	Cara Pertama

Tabel 4. 55 Pembagian Target Petugas Pendamping Wilayah Surabaya Pusat (Lanjutan)

Kode Tugas Petugas Pendamping	Kode Performance Indicator (PI)	Target Total	Satuan	Target Surabaya Pusat	Target				Jenis Pembagian Target
					Ketua Pusat	Anggota Pusat 1	Anggota Pusat 2	Anggota Pusat 3	
TP-10	PI-10	80	Presentase	80	80	80	80	80	Cara Ketiga
TP-11	PI-11	100%	Presentase	100%	100%	100%	100%	100%	Cara Ketiga
TP-12	PI-12	-	Tugas lain	0	0	0	0	0	Cara Ketiga
TP-13	PI-13	100%	Presentase	1	100%	-	-	-	Cara Kedua
TP-14	PI-14	144	penyampaian informasi/tahun	144	144	-	-	-	Cara Kedua

Contoh penerapan cara pertama dapat dilihat pada Penentuan Target Petugas Pendamping pada PI-5.4 karena target wilayah dibagi secara rata kepada seluruh Petugas Pendamping. Contoh penerapan cara kedua dapat dilihat pada penentuan target Petugas Pendamping pada PI-3 karena dilakukan penyesuaian terhadap hasil pembagian target wilayah yang tidak rata kepada seluruh Petugas Pendamping. Contoh penerapan cara ketiga dapat dilihat pada penentuan target Petugas Pendamping pada PI-4.1 karena target wilayah digunakan sebagai target Petugas Pendamping secara langsung.

Tabel 4. 56 Pembagian Target Petugas Pendamping Wilayah Surabaya Timur

Kode Tugas Petugas Pendamping	Kode <i>Performance Indicator</i> (PI)	Target Total	Satuan	Target Surabaya Timur	Target							Jenis Pembagian Target
					Ketua Timur	Anggota Timur 1	Anggota Timur 2	Anggota Timur 3	Anggota Timur 4	Anggota Timur 5	Anggota Timur 6	
TP-3	PI-3	80,005	Orang	18066	2580	2581	2581	2581	2581	2581	2581	Cara Kedua
TP-4	PI-4.1	5	Acara	5	5	5	5	5	5	5	5	Cara Ketiga
	PI-4.2	2	Acara	2	2	2	2	2	2	2	2	Cara Ketiga
	PI-4.3	2	Acara	2	2	2	2	2	2	2	2	Cara Ketiga
TP-5	PI-5.1	650	Orang	130	18	18	18	19	19	19	19	Cara Kedua
	PI-5.2	1642	Orang	329	47	47	47	47	47	47	47	Cara Pertama
	PI-5.3	195	Orang	39	5	5	5	6	6	6	6	Cara Kedua
	PI-5.4	220	Orang	44	6	6	6	6	6	7	7	Cara Kedua
	PI-5.5	245	Orang	49	7	7	7	7	7	7	7	Cara Pertama
	PI-5.6	100	Orang	20	2	3	3	3	3	3	3	Cara Kedua
	PI-5.7	64	Orang	13	1	2	2	2	2	2	2	Cara Kedua
	PI-5.8	20	Orang	4	0	0	0	1	1	1	1	Cara Kedua
	PI-5.9	96	Orang	19	2	2	3	3	3	3	3	Cara Kedua

Tabel 4. 57 Pembagian Target Petugas Pendamping Wilayah Surabaya Timur (Lanjutan)

kode Tugas Petugas Pendamping	Kode <i>Performanc e Indicator</i> (PI)	Targ et Total	Satuan	Target Surabaya Timur	Target							Jenis Pembagi an Target
					Ketua Timur	Anggota Timur 1	Anggota Timur 2	Anggota Timur 3	Anggota Timur 4	Anggota Timur 5	Anggota Timur 6	
TP-5	PI-5.10	96	Orang	19	2	2	3	3	3	3	3	Cara Kedua
	PI-5.11	64	Orang	13	1	2	2	2	2	2	2	Cara Kedua
	PI-5.12	64	Orang	13	1	2	2	2	2	2	2	Cara Kedua
	PI-5.13	73	Orang	15	2	2	2	2	2	2	3	Cara Kedua
	PI-5.14	80	Orang	16	3	2	2	2	2	3	2	Cara Kedua
	PI-5.15	343	Orang	69	10	10	10	9	10	10	10	Cara Kedua
	PI-5.16	15	Orang	3	1	0	1	0	1	0	0	Cara Kedua
	PI-5.17	20	Orang	4	1	1	1	1	0	0	0	Cara Kedua
	PI-5.18	54	Orang	11	2	2	1	1	1	2	2	Cara Kedua
	PI-5.19	91	Orang	18	3	3	3	3	2	2	2	Cara Kedua
	PI-5.20	96	Orang	19	3	3	3	3	3	2	2	Cara Kedua
	PI-5.21	112	Orang	23	4	4	3	3	3	3	3	Cara Kedua

Tabel 4. 58 Pembagian Target Petugas Pendamping Wilayah Surabaya Timur (Lanjutan)

kode Tugas Petugas Pendamping	Kode <i>Performanc e Indicator</i> (PI)	Targe t Total	Satuan	Target Surabay a Timur	Target							Jenis Pembagia n Target
					Ketua Timur r	Anggot a Timur 1	Anggot a Timur 2	Anggot a Timur 3	Anggot a Timur 4	Anggot a Timur 5	Anggot a Timur 6	
TP-5	PI-5.22	112	Orang	23	4	4	3	3	3	3	3	Cara Kedua
	PI-5.23	40	Orang	8	2	1	1	1	1	1	1	Cara Kedua
	PI-5.24	60	Orang	12	2	2	2	2	2	1	1	Cara Kedua
	PI-5.25	12	Orang	3	1	1	1	0	0	0	0	Cara Kedua
	PI-5.26	3	Orang	1	1	0	0	0	0	0	0	Cara Kedua
TP-6	PI-6.1	650	Orang	130	18	18	18	19	19	19	19	Cara Kedua
	PI-6.2	1642	Orang	329	47	47	47	47	47	47	47	Cara Pertama
	PI-6.3	195	Orang	39	5	5	5	6	6	6	6	Cara Kedua
	PI-6.4	220	Orang	44	6	6	6	6	6	7	7	Cara Kedua
	PI-6.5	245	Orang	49	7	7	7	7	7	7	7	Cara Pertama
	PI-6.6	100	Orang	20	2	3	3	3	3	3	3	Cara Kedua

Tabel 4. 59 Pembagian Target Petugas Pendamping Wilayah Surabaya Timur (Lanjutan)

kode Tugas Petugas Pendamping	Kode <i>Performance Indicator</i> (PI)	Target Total	Satuan	Target Surabaya Timur	Target							Jenis Pembagian Target
					Ketua Timur	Anggota Timur 1	Anggota Timur 2	Anggota Timur 3	Anggota Timur 4	Anggota Timur 5	Anggota Timur 6	
TP-6	PI-6.7	64	Orang	13	1	2	2	2	2	2	2	Cara Kedua
	PI-6.8	20	Orang	4	0	0	0	1	1	1	1	Cara Kedua
	PI-6.9	96	Orang	19	2	2	3	3	3	3	3	Cara Kedua
	PI-6.10	96	Orang	19	2	2	3	3	3	3	3	Cara Kedua
	PI-6.11	64	Orang	13	1	2	2	2	2	2	2	Cara Kedua
	PI-6.12	64	Orang	13	1	2	2	2	2	2	2	Cara Kedua
	PI-6.13	73	Orang	15	2	2	2	2	2	2	3	Cara Kedua
	PI-6.14	80	Orang	16	3	2	2	2	2	3	2	Cara Kedua
	PI-6.15	343	Orang	69	10	10	10	9	10	10	10	Cara Kedua
	PI-6.16	15	Orang	3	1	0	1	0	1	0	0	Cara Kedua
	PI-6.17	20	Orang	4	1	1	1	1	0	0	0	Cara Kedua

Tabel 4. 60 Pembagian Target Petugas Pendamping Wilayah Surabaya Timur (Lanjutan)

kode Tugas Petugas Pendamping	Kode <i>Performanc e Indicator</i> (PI)	Targe t Total	Satuan	Target Surabay a Timur	Target							Jenis Pembagia n Target
					Ketua Timur	Anggot a Timur 1	Anggot a Timur 2	Anggot a Timur 3	Anggot a Timur 4	Anggot a Timur 5	Anggot a Timur 6	
TP-6	PI-6.18	54	Orang	11	2	2	1	1	1	2	2	Cara Kedua
	PI-6.19	91	Orang	18	3	3	3	3	2	2	2	Cara Kedua
	PI-6.20	96	Orang	19	3	3	3	3	3	2	2	Cara Kedua
	PI-6.21	112	Orang	23	4	4	3	3	3	3	3	Cara Kedua
	PI-6.22	112	Orang	23	4	4	3	3	3	3	3	Cara Kedua
	PI-6.23	40	Orang	8	2	1	1	1	1	1	1	Cara Kedua
	PI-6.24	60	Orang	12	2	2	2	2	2	1	1	Cara Kedua
	PI-6.25	12	Orang	3	1	1	1	0	0	0	0	Cara Kedua
	PI-6.26	3	Orang	1	1	0	0	0	0	0	0	Cara Kedua
TP-7	PI-7	0	Kelom pok	0	0	0	0	0	0	0	0	Cara Ketiga
TP-8	PI-8	194	orang	47	8	7	5	7	7	7	6	Cara Pertama

Tabel 4. 61 Pembagian Target Petugas Pendamping Wilayah Surabaya Timur (Lanjutan)

kode Tugas Petugas Pendamping	Kode <i>Performanc e Indicator</i> (PI)	Targe t Total	Satuan	Target Surabaya Timur	Target							Jenis Pembagia n Target
					Ketua Timu r	Anggot a Timur 1	Anggot a Timur 2	Anggot a Timur 3	Anggot a Timur 4	Anggot a Timur 5	Anggot a Timur 6	
TP-9	PI-9	372	Lapora n	84	12	12	12	12	12	12	12	Cara Pertama
TP-10	PI-10	80	Present ase	80	80	80	80	80	80	80	80	Cara Pertama
TP-11	PI-11	1	Present ase	1	1	1	1	1	1	1	1	Cara Ketiga
TP-12	PI-12	0	Tugas lain	0	0	0	0	0	0	0	0	Cara Ketiga
TP-13	PI-13	1	Present ase	1	1	-	-	-	-	-	-	Cara Ketiga
TP-14	PI-14	144	penya mpaian inform asi/tahu n	144	144	-	-	-	-	-	-	Cara Kedua

Contoh penerapan cara pertama dapat dilihat pada penentuan target Petugas Pendamping pada PI-5.2 karena target wilayah dibagi secara rata kepada seluruh Petugas Pendamping. Contoh penerapan cara kedua dapat dilihat pada penentuan target Petugas Pendamping pada PI-3 karena dilakukan penyesuaian terhadap hasil pembagian target wilayah yang tidak rata kepada seluruh Petugas Pendamping. Contoh Penerapan cara ketiga dapat dilihat pada PI-4.1 karena target wilayah digunakan sebagai target Petugas Pendamping secara langsung.

Tabel 4. 62 Pembagian Target Petugas Pendamping Wilayah Surabaya Barat

Kode Tugas Petugas Pendamping	Kode <i>Performance Indicator</i> (PI)	Target Total	Satua n	Target Suraba ya Barat	Target							Jenis Pembagian Target
					Ketu a Barat	Anggot a Barat 1	Anggot a Barat 2	Anggot a Barat 3	Anggot a Barat 4	Anggot a Barat 5	Anggot a Barat 6	
TP-3	PI-3	80005	Orang	18066	2581	2581	2582	2582	2580	2580	2580	Cara Kedua
TP-4	PI-4.1	5	Acara	5	5	5	5	5	5	5	5	Cara Ketiga
	PI-4.2	2	Acara	2	2	2	2	2	2	2	2	Cara Ketiga
	PI-4.3	2	Acara	2	2	2	2	2	2	2	2	Cara Ketiga
TP-5	PI-5.1	650	Orang	130	19	19	19	19	18	18	18	Cara Kedua
	PI-5.2	1642	Orang	328	46	47	47	47	47	47	47	Cara Kedua
	PI-5.3	195	Orang	39	6	6	6	6	5	5	5	Cara Kedua
	PI-5.4	220	Orang	44	7	7	6	6	6	6	6	Cara Kedua
	PI-5.5	245	Orang	49	7	7	7	7	7	7	7	Cara Pertama
	PI-5.6	100	Orang	20	2	3	3	3	3	3	3	Cara Kedua
	PI-5.7	64	Orang	13	1	2	2	2	2	2	2	Cara Kedua
	PI-5.8	20	Orang	4	0	0	0	1	1	1	1	Cara Kedua
	PI-5.9	96	Orang	19	2	2	3	3	3	3	3	Cara Kedua
	PI-5.10	96	Orang	19	2	2	3	3	3	3	3	Cara Kedua
	PI-5.11	64	Orang	13	1	2	2	2	2	2	2	Cara Kedua
	PI-5.12	64	Orang	13	1	2	2	2	2	2	2	Cara Kedua
	PI-5.13	73	Orang	15	3	2	2	2	2	2	2	Cara Kedua
	PI-5.14	80	Orang	16	3	3	2	2	2	2	2	Cara Kedua
	PI-5.15	343	Orang	69	10	9	10	10	10	10	10	Cara Kedua

Tabel 4. 63 Pembagian Target Petugas Pendamping Wilayah Surabaya Barat (Lanjutan)

Kode Tugas Petugas Pendamping	Kode <i>Performance Indicator</i> (PI)	Target Total	Satuan	Target Surabaya Barat	Target							Jenis Pembagian Target
					Ketua Barat	Anggota Barat 1	Anggota Barat 2	Anggota Barat 3	Anggota Barat 4	Anggota Barat 5	Anggota Barat 6	
TP-5	PI-5.16	15	Orang	3	0	0	0	0	1	1	1	Cara Kedua
	PI-5.17	20	Orang	4	1	0	0	0	1	1	1	Cara Kedua
	PI-5.18	54	Orang	11	2	2	2	2	1	1	1	Cara Kedua
	PI-5.19	91	Orang	18	3	3	3	3	2	2	2	Cara Kedua
	PI-5.20	96	Orang	19	2	2	3	2	4	3	3	Cara Kedua
	PI-5.21	112	Orang	22	4	3	3	3	3	3	3	Cara Kedua
	PI-5.22	112	Orang	22	4	3	3	3	3	3	3	Cara Kedua
	PI-5.23	40	Orang	8	2	1	1	1	1	1	1	Cara Kedua
	PI-5.24	60	Orang	12	2	2	1	1	2	2	2	Cara Kedua
	PI-5.25	12	Orang	2	0	0	0	0	0	1	1	Cara Kedua
	PI-5.26	3	Orang	1	0	1	0	0	0	0	0	Cara Kedua
TP-6	PI-6.1	650	Orang	130	19	19	19	19	18	18	18	Cara Kedua
	PI-6.2	1642	Orang	328	46	47	47	47	47	47	47	Cara Kedua
	PI-6.3	195	Orang	39	6	6	6	6	5	5	5	Cara Kedua
	PI-6.4	220	Orang	44	7	7	6	6	6	6	6	Cara Kedua
	PI-6.5	245	Orang	49	7	7	7	7	7	7	7	Cara Pertama
	PI-6.6	100	Orang	20	2	3	3	3	3	3	3	Cara Kedua
	PI-6.7	64	Orang	13	1	2	2	2	2	2	2	Cara Kedua
	PI-6.8	20	Orang	4	0	0	0	1	1	1	1	Cara Kedua
	PI-6.9	96	Orang	19	2	2	3	3	3	3	3	Cara Kedua

Tabel 4. 64 Pembagian Target Petugas Pendamping Wilayah Surabaya Barat (Lanjutan)

Kode Tugas Petugas Pendamping	Kode <i>Performance Indicator</i> (PI)	Target Total	Satuan	Target Surabaya Barat	Target							Jenis Pembagian Target
					Ketua Barat	Anggota Barat 1	Anggota Barat 2	Anggota Barat 3	Anggota Barat 4	Anggota Barat 5	Anggota Barat 6	
TP-6	PI-6.10	96	Orang	19	2	2	3	3	3	3	3	Cara Kedua
	PI-6.11	64	Orang	13	1	2	2	2	2	2	2	Cara Kedua
	PI-6.12	64	Orang	13	1	2	2	2	2	2	2	Cara Kedua
	PI-6.13	73	Orang	15	3	2	2	2	2	2	2	Cara Kedua
	PI-6.14	80	Orang	16	3	3	2	2	2	2	2	Cara Kedua
	PI-6.15	343	Orang	69	10	9	10	10	10	10	10	Cara Kedua
	PI-6.16	15	Orang	3	0	0	0	0	1	1	1	Cara Kedua
	PI-6.17	20	Orang	4	1	0	0	0	1	1	1	Cara Kedua
	PI-6.18	54	Orang	11	2	2	2	2	1	1	1	Cara Kedua
	PI-6.19	91	Orang	18	3	3	3	3	2	2	2	Cara Kedua
	PI-6.20	96	Orang	19	2	2	3	2	4	3	3	Cara Kedua
	PI-6.21	112	Orang	22	4	3	3	3	3	3	3	Cara Kedua
	PI-6.22	112	Orang	22	4	3	3	3	3	3	3	Cara Kedua

Tabel 4. 65 Pembagian Target Petugas Pendamping Wilayah Surabaya Barat (Lanjutan)

Kode Tugas Petugas Pendamping	Kode <i>Peformance</i> <i>Indicator</i> (PI)	Target Total	Satuan	Target Surabaya Barat	Target							Jenis Pembagian Target
					Ketu a Bara t	Anggot a Barat 1	Anggot a Barat 2	Anggot a Barat 3	Anggot a Barat 4	Anggot a Barat 5	Anggot a Barat 6	
TP-6	PI-6.23	40	Orang	8	2	1	1	1	1	1	1	Cara Kedua
	PI-6.24	60	Orang	12	2	2	1	1	2	2	2	Cara Kedua
	PI-6.25	12	Orang	2	0	0	0	0	0	1	1	Cara Kedua
	PI-6.26	3	Orang	1	0	1	0	0	0	0	0	Cara Kedua
TP-7	PI-7	0	Kelompok	0	0	0	0	0	0	0	0	Cara Ketiga
TP-8	PI-8	194	orang	49	6	6	6	6	13	5	7	Cara Kedua
TP-9	PI-9	372	Laporan	84	12	12	12	12	12	12	12	Cara Pertama
TP-10	PI-10	80	Presentase	80	80	80	80	80	80	80	80	Cara Ketiga
TP-11	PI-11	1	Presentase	1	1	1	1	1	1	1	1	Cara Ketiga
TP-12	PI-12	0	Tugas lain	0	0	0	0	0	0	0	0	Cara Ketiga
TP-13	PI-13	1	Presentase	1	1	-	-	-	-	-	-	Cara Kedua
TP-14	PI-14	144	penyampa ian informasi/ tahun	144	144	-	-	-	-	-	-	Cara Kedua

Contoh penerapan cara pertama dapat dilihat pada penentuan target Petugas Pendamping pada PI-5.5 karena target wilayah dibagi secara rata kepada seluruh Petugas Pendamping. Target wilayah sebesar 49 orang di bagi rata pada seluruh Petugas Pendamping sebesar 7 orang.

Contoh penerapan cara kedua dapat dilihat pada penentuan target Petugas Pendamping pada PI-3 karena dilakukan penyesuaian terhadap hasil pembagian target wilayah yang tidak rata kepada seluruh Petugas Pendamping. Diketahui pada Tabel 2.7 target total sebesar 18.066 orang tidak dibagi rata pada seluruh Petugas Pendamping.

Contoh penerapan cara ketiga dapat dilihat pada penentuan target Petugas Pendamping pada PI-4.1 karena target wilayah digunakan sebagai target Petugas Pendamping secara langsung. Target total PI-4.1 sebesar 5 dijadikan target Petugas Pendamping secara langsung.

Tabel 4. 66 Pembagian Target Petugas Pendamping Wilayah Surabaya Utara

Kode Tugas Petugas Pendamping	Kode Performance Indicator (PI)	Target Total	Satuan	Target Surabaya Utara	Target					Jenis Pembagian Target
					Ketua Utara	Anggota Utara 1	Anggota Utara 2	Anggota Utara 3	Anggota Utara 4	
TP-3	PI-3	80005	Orang	12904	2580	2581	2581	2581	2581	Cara Kedua
TP-4	PI-4.1	5	Acara	5	5	5	5	5	5	Cara Ketiga
	PI-4.2	2	Acara	2	2	2	2	2	2	Cara Ketiga
	PI-4.3	2	Acara	2	2	2	2	2	2	Cara Ketiga
TP-5	PI-5.1	650	Orang	130	26	26	26	26	26	Cara Pertama
	PI-5.2	1642	Orang	328	65	65	66	66	66	Cara Kedua
	PI-5.3	195	Orang	39	7	8	8	8	8	Cara Kedua
	PI-5.4	220	Orang	44	8	9	9	9	9	Cara Kedua
	PI-5.5	245	Orang	49	9	10	10	10	10	Cara Kedua
	PI-5.6	100	Orang	20	4	4	4	4	4	Cara Pertama
	PI-5.7	64	Orang	13	2	2	3	3	3	Cara Kedua
	PI-5.8	20	Orang	4	0	1	1	1	1	Cara Kedua
	PI-5.9	96	Orang	19	3	4	4	4	4	Cara Kedua
	PI-5.10	96	Orang	19	3	4	4	4	4	Cara Kedua
	PI-5.11	64	Orang	13	3	2	3	2	3	Cara Kedua
	PI-5.12	64	Orang	13	3	2	3	2	3	Cara Kedua
	PI-5.13	73	Orang	14	3	3	2	3	3	Cara Kedua
	PI-5.14	80	Orang	16	3	3	3	3	4	Cara Kedua

Tabel 4. 67 Pembagian Target Petugas Pendamping Wilayah Surabaya Utara (Lanjutan)

Kode Tugas Petugas Pendamping	Kode <i>Performance Indicator</i> (PI)	Target Total	Satuan	Target Surabaya Utara	Target					Jenis Pembagian Target
					Ketua Utara	Anggota Utara 1	Anggota Utara 2	Anggota Utara 3	Anggota Utara 4	
TP-5	PI-5.15	343	Orang	68	14	13	13	14	14	Cara Kedua
	PI-5.16	15	Orang	3	1	0	0	1	1	Cara Kedua
	PI-5.17	20	Orang	4	1	1	1	1	0	Cara Kedua
	PI-5.18	54	Orang	11	3	2	2	2	2	Cara Kedua
	PI-5.19	91	Orang	18	4	3	4	4	3	Cara Kedua
	PI-5.20	96	Orang	19	4	4	4	4	3	Cara Kedua
	PI-5.21	112	Orang	22	5	5	4	4	4	Cara Kedua
	PI-5.22	112	Orang	22	5	5	4	4	4	Cara Kedua
	PI-5.23	40	Orang	8	2	2	2	1	1	Cara Kedua
	PI-5.24	60	Orang	12	3	3	2	2	2	Cara Kedua
	PI-5.25	12	Orang	2	1	1	0	0	0	Cara Kedua
TP-6	PI-6.1	650	Orang	130	26	26	26	26	26	Cara Pertama

Tabel 4. 68 Pembagian Target Petugas Pendamping Wilayah Surabaya Utara (Lanjutan)

Kode Tugas Petugas Pendamping	Kode Performance Indicator (PI)	Target Total	Satuan	Target Surabaya Utara	Target					Jenis Pembagian Target
					Ketua Utara	Anggota Utara 1	Anggota Utara 2	Anggota Utara 3	Anggota Utara 4	
TP-6	PI-6.2	1642	Orang	328	65	65	66	66	66	Cara Kedua
	PI-6.3	195	Orang	39	7	8	8	8	8	Cara Kedua
	PI-6.4	220	Orang	44	8	9	9	9	9	Cara Kedua
	PI-6.5	245	Orang	49	9	10	10	10	10	Cara Kedua
	PI-6.6	100	Orang	20	4	4	4	4	4	Cara Pertama
	PI-6.7	64	Orang	13	2	2	3	3	3	Cara Kedua
	PI-6.8	20	Orang	4	0	1	1	1	1	Cara Kedua
	PI-6.9	96	Orang	19	3	4	4	4	4	Cara Kedua
	PI-6.10	96	Orang	19	3	4	4	4	4	Cara Kedua
	PI-6.11	64	Orang	13	3	2	3	2	3	Cara Kedua
	PI-6.12	64	Orang	13	3	2	3	2	3	Cara Kedua
	PI-6.13	73	Orang	14	3	3	2	3	3	Cara Kedua

Tabel 4. 69 Pembagian Target Petugas Pendamping Wilayah Surabaya Utara (Lanjutan)

Kode Tugas Petugas Pendamping	Kode <i>Performance Indicator</i> (PI)	Target Total	Satuan	Target Surabaya Utara	Target					Jenis Pembagian Target
					Ketua Utara	Anggota Utara 1	Anggota Utara 2	Anggota Utara 3	Anggota Utara 4	
TP-6	PI-6.14	80	Orang	16	3	3	3	3	4	Cara Kedua
	PI-6.15	343	Orang	68	14	13	13	14	14	Cara Kedua
	PI-6.16	15	Orang	3	1	0	0	1	1	Cara Kedua
	PI-6.17	20	Orang	4	1	1	1	1	0	Cara Kedua
	PI-6.18	54	Orang	11	3	2	2	2	2	Cara Kedua
	PI-6.19	91	Orang	18	4	3	4	4	3	Cara Kedua
	PI-6.20	96	Orang	19	4	4	4	4	3	Cara Kedua
	PI-6.21	112	Orang	22	5	5	4	4	4	Cara Kedua
	PI-6.22	112	Orang	22	5	5	4	4	4	Cara Kedua
	PI-6.23	40	Orang	8	2	2	2	1	1	Cara Kedua
	PI-6.24	60	Orang	12	3	3	2	2	2	Cara Kedua
	PI-6.25	12	Orang	2	1	1	0	0	0	Cara Kedua

Tabel 4. 70 Pembagian Target Petugas Pendamping Wilayah Surabaya Utara (Lanjutan)

Kode Tugas Petugas Pendamping	Kode <i>Peformance</i> <i>Indicator</i> (PI)	Target Total	Satuan	Target Surabaya Utara	Target					Jenis Pembagian Target
					Ketua Utara	Anggota Utara 1	Anggota Utara 2	Anggota Utara 3	Anggota Utara 4	
TP-7	PI-7	0	Kelompok	0	0	0	0	0	0	Cara Ketiga
TP-8	PI-8	194	orang	29	6	6	6	5	6	Cara Kedua
TP-9	PI-9	372	Laporan	60	12	12	12	12	12	Cara Pertama
TP-10	PI-10	80	Presentase	80	80	80	80	80	80	Cara Ketiga
TP-11	PI-11	1	Presentase	1	1	1	1	1	1	Cara Ketiga
TP-12	PI-12	0	Tugas lain	0	0	0	0	0	0	Cara Ketiga
TP-13	PI-13	1	Presentase	1	1	-	-	-	-	Cara Kedua
TP-14	PI-14	144	penyampaian informasi/tahun	144	144	-	-	-	-	Cara Kedua

Contoh penerapan cara pertama dapat dilihat pada penentuan target Petugas Pendamping pada PI-5.1 karena target total dibagi secara rata kepada seluruh Petugas Pendamping. Target total wilayah sebesar 130 orang dibagi kepada lima Petugas Pendamping sebesar 26 orang.

Contoh penerapan cara kedua dapat dilihat pada penentuan target Petugas Pendamping pada PI-3 karena dilakukan penyesuaian terhadap hasil pembagian target wilayah yang tidak rata kepada seluruh Petugas Pendamping. Target total wilayah sebesar 12.904 orang tidak dapat dibagi rata kepada lima Petugas Pendamping wilayah Surabaya Utara.

Contoh penerapan cara ketiga dapat dilihat pada penentuan target Petugas Pendamping pada PI-4.1 karena target wilayah digunakan sebagai target Petugas Pendamping secara langsung. Target wilayah pengadaan lima acara *job fair* ditetapkan sebagai target Petugas Pendamping secara langsung karena pengadaan acara *job fair* dilakukan oleh seluruh Petugas Pendamping secara bersama – sama.

Tabel 4. 71 Pembagian Target Petugas Pendamping Wilayah Surabaya Selatan

Kode Tugas Petugas Pendamping	Kode <i>Peformance Indicator</i> (PI)	Target Total	Satuan	Target Surabaya Selatan	Target								Jenis Pembagian Target
					Koodinator	Ketua Selatan	Anggota Selatan 1	Anggota Selatan 2	Anggota Selatan 3	Anggota Selatan 4	Anggota Selatan 5	Anggota Selatan 6	
TP-1	PI-1	1	Presentase	100%	100%	-	-	-	-	-	-	-	Cara Kedua
TP-2	PI-2	144	penyampaian informasi/tahun	144	144	-	-	-	-	-	-	-	Cara Kedua
TP-3	PI-3	80005	Orang	20647	2581	2581	2581	2581	2581	2582	2580	2580	Cara Kedua
TP-4	PI-4.1	5	Acara	5	5	5	5	5	5	5	5	5	Cara Ketiga
	PI-4.2	2	Acara	2	2	2	2	2	2	2	2	2	Cara Ketiga
	PI-4.3	2	Acara	2	2	2	2	2	2	2	2	2	Cara Ketiga
TP-5	PI-5.1	650	Orang	130	16	16	16	16	16	16	17	17	Cara Kedua

Tabel 4. 72 Pembagian Target Petugas Pendamping Wilayah Surabaya Selatan (Lanjutan)

Kode Tugas Petugas Pendamping	Kode <i>Peformance Indicator</i> (PI)	Target Total	Satuan	Target Surabaya Selatan	Target								Jenis Pembagian Target
					Koodinator	Ketua Selatan	Anggota Selatan 1	Anggota Selatan 2	Anggota Selatan 3	Anggota Selatan 4	Anggota Selatan 5	Anggota Selatan 6	
TP-5	PI-5.2	1642	Orang	328	41	41	41	41	41	41	41	41	Cara Pertama
	PI-5.3	195	Orang	39	4	5	5	5	5	5	5	5	Cara Kedua
	PI-5.4	220	Orang	44	5	5	5	5	6	6	6	6	Cara Kedua
	PI-5.5	245	Orang	49	6	6	6	6	6	6	6	7	Cara Kedua
	PI-5.6	100	Orang	20	2	2	2	2	3	3	3	3	Cara Kedua
	PI-5.7	64	Orang	12	1	1	1	1	2	2	2	2	Cara Kedua
	PI-5.8	20	Orang	4	0	0	0	0	1	1	1	1	Cara Kedua
	PI-5.9	96	Orang	19	2	2	2	2	2	3	3	3	Cara Kedua
	PI-5.10	96	Orang	19	2	2	2	3	2	2	3	3	Cara Kedua
	PI-5.11	64	Orang	12	1	1	1	2	2	1	2	2	Cara Kedua
	PI-5.12	64	Orang	12	1	1	2	2	2	2	1	1	Cara Kedua

Tabel 4. 73 Pembagian Target Petugas Pendamping Wilayah Surabaya Selatan (Lanjutan)

Kode Tugas Petugas Pendamping	Kode <i>Performance Indicator</i> (PI)	Target Total	Satuan	Target Surabaya Selatan	Target								Jenis Pembagian Target
					Koodinator	Ketua Selatan	Anggota Selatan 1	Anggota Selatan 2	Anggota Selatan 3	Anggota Selatan 4	Anggota Selatan 5	Anggota Selatan 6	
TP-5	PI-5.13	73	Orang	14	1	1	2	2	2	2	2	2	Cara Kedua
	PI-5.14	80	Orang	16	2	2	2	2	2	2	2	2	Cara Pertama
	PI-5.15	343	Orang	68	9	8	9	9	8	8	9	8	Cara Kedua
	PI-5.16	15	Orang	3	1	1	1	0	0	0	0	0	Cara Kedua
	PI-5.17	20	Orang	4	1	1	1	1	0	0	0	0	Cara Kedua
	PI-5.18	54	Orang	10	2	2	1	1	1	1	1	1	Cara Kedua
	PI-5.19	91	Orang	18	3	3	2	2	2	2	2	2	Cara Kedua
	PI-5.20	96	Orang	19	3	3	3	2	2	2	2	2	Cara Kedua
	PI-5.21	112	Orang	22	3	3	3	3	3	3	2	2	Cara Kedua
	PI-5.22	112	Orang	22	3	3	3	3	3	3	2	2	Cara Kedua

Tabel 4. 74 Pembagian Target Petugas Pendamping Wilayah Surabaya Selatan (Lanjutan)

Kode Tugas Petugas Pendamping	Kode <i>Peformance Indicator</i> (PI)	Target Total	Satuan	Target Surabaya Selatan	Target								Jenis Pembagian Target
					Koodinator	Ketua Selatan	Anggota Selatan 1	Anggota Selatan 2	Anggota Selatan 3	Anggota Selatan 4	Anggota Selatan 5	Anggota Selatan 6	
TP-5	PI-5.23	40	Orang	8	1	1	1	1	1	1	1	1	Cara Pertama
	PI-5.24	60	Orang	12	2	2	2	2	1	1	1	1	Cara Kedua
	PI-5.25	12	Orang	2	1	1	0	0	0	0	0	0	Cara Kedua
TP-6	PI-6.1	650	Orang	130	16	16	16	16	16	16	17	17	Cara Kedua
	PI-6.2	1642	Orang	328	41	41	41	41	41	41	41	41	Cara Pertama
	PI-6.3	195	Orang	39	4	5	5	5	5	5	5	5	Cara Kedua
	PI-6.4	220	Orang	44	5	5	5	5	6	6	6	6	Cara Kedua
	PI-6.5	245	Orang	49	6	6	6	6	6	6	6	7	Cara Kedua
	PI-6.6	100	Orang	20	2	2	2	2	3	3	3	3	Cara Kedua
	PI-6.7	64	Orang	12	1	1	1	1	2	2	2	2	Cara Kedua

Tabel 4. 75 Pembagian Target Petugas Pendamping Wilayah Surabaya Selatan (Lanjutan)

Kode Tugas Petugas Pendamping	Kode <i>Peformance Indicator</i> (PI)	Target Total	Satuan	Target Surabaya Selatan	Target								Jenis Pembagian Target
					Koodinator	Ketua Selatan	Anggota Selatan 1	Anggota Selatan 2	Anggota Selatan 3	Anggota Selatan 4	Anggota Selatan 5	Anggota Selatan 6	
TP-6	PI-6.8	20	Orang	4	0	0	0	0	1	1	1	1	Cara Kedua
	PI-6.9	96	Orang	19	2	2	2	2	2	3	3	3	Cara Kedua
	PI-6.10	96	Orang	19	2	2	2	3	2	2	3	3	Cara Kedua
	PI-6.11	64	Orang	12	1	1	1	2	2	1	2	2	Cara Kedua
	PI-6.12	64	Orang	12	1	1	2	2	2	2	1	1	Cara Kedua
	PI-6.13	73	Orang	14	1	1	2	2	2	2	2	2	Cara Kedua
	PI-6.14	80	Orang	16	2	2	2	2	2	2	2	2	Cara Pertama
	PI-6.15	343	Orang	68	9	8	9	9	8	8	9	8	Cara Kedua
	PI-6.16	15	Orang	3	1	1	1	0	0	0	0	0	Cara Kedua
	PI-6.17	20	Orang	4	1	1	1	1	0	0	0	0	Cara Kedua

Tabel 4. 76 Pembagian Target Petugas Pendamping Wilayah Surabaya Selatan (Lanjutan)

Kode Tugas Petugas Penda mping	Kode <i>Peforman</i> ce Indicator (PI)	Targe t Total	Satuan	Target Surabaya Selatan	Target								Jenis Pembagia n Target
					Koodinat or	Ketua Selata n	Anggot a Selatan 1	Anggot a Selatan 2	Anggot a Selatan 3	Anggot a Selatan 4	Anggot a Selatan 5	Anggot a Selatan 6	
TP-6	PI-6.18	54	Orang	10	2	2	1	1	1	1	1	1	Cara Kedua
	PI-6.19	91	Orang	18	3	3	2	2	2	2	2	2	Cara Kedua
	PI-6.20	96	Orang	19	3	3	3	2	2	2	2	2	Cara Kedua
	PI-6.21	112	Orang	22	3	3	3	3	3	3	2	2	Cara Kedua
	PI-6.22	112	Orang	22	3	3	3	3	3	3	2	2	Cara Kedua
	PI-6.23	40	Orang	8	1	1	1	1	1	1	1	1	Cara Pertama
	PI-6.24	60	Orang	12	2	2	2	2	1	1	1	1	Cara Kedua
	PI-6.25	12	Orang	2	1	1	0	0	0	0	0	0	Cara Kedua
TP-7	PI-7	0	Kelompo k	0	0	0	0	0	0	0	0	0	Cara ketiga
TP-8	PI-8	194	orang	45	7	5	7	6	5	5	5	5	Cara Kedua

Tabel 4. 77 Pembagian Target Petugas Pendamping Wilayah Surabaya Selatan (Lanjutan)

Kode Tugas Petugas Pendamping	Kode <i>Peformance Indicator</i> (PI)	Target Total	Satuan	Target Surabaya Selatan	Target								Jenis Pembagian Target
					Koodinator	Ketua Selatan	Anggota Selatan 1	Anggota Selatan 2	Anggota Selatan 3	Anggota Selatan 4	Anggota Selatan 5	Anggota Selatan 6	
TP-9	PI-9	372	Laporan	96	12	12	12	12	12	12	12	12	Cara Pertama
TP-10	PI-10	80	Presentase	80	80	80	80	80	80	80	80	80	Cara Ketiga
TP-11	PI-11	1	Presentase	1	1	1	1	1	1	1	1	1	Cara Ketiga
TP-12	PI-12	0	Tugas lain	0	0	0	0	0	0	0	0	0	Cara ketiga
TP-13	PI-13	1	Presentase	1	-	1	-	-	-	-	-	-	Cara Kedua
TP-14	PI-14	144	penyampaian informasi/tahun	144	-	144	-	-	-	-	-	-	Cara Kedua

Contoh penerapan cara pertama dapat dilihat pada penentuan target Petugas Pendamping pada PI-5.2 karena target wilayah dibagi secara rata kepada seluruh Petugas Pendamping. Target wilayah 328 orang dibagi secara rata kepada tujuh Petugas Pendamping sebesar 41 orang.

Contoh penerapan cara kedua dapat dilihat pada penentuan target Petugas Pendamping pada PI-1 karena dilakukan penyesuaian terhadap hasil pembagian target wilayah yang tidak rata kepada seluruh Petugas Pendamping. Target wilayah Surabaya Selatan hanya diberikan kepada kooordinator karena tugas TP-1 hanya diberikan kepada Koordinator.

Contoh penerapan cara ketiga dapat dilihat pada penentuan target Petugas Pendamping pada PI-4.1 karena target wilayah digunakan sebagai target Petugas Pendamping secara langsung. Target wilayah pengadaan lima acara *job fair* ditetapkan sebagai target Petugas Pendamping secara langsung karena pengadaan acara *job fair* dilakukan oleh seluruh Petugas Pendamping secara bersama – sama.

Langkah kesembilan dalam perancangan sistem kompensasi Petugas pendamping yang baru adalah pengelompokan tugas Petugas Pendamping. Tugas Petugas Pendamping dikelompokkan menjadi tiga jenis, yaitu tugas individu, tugas tim, dan tugas lain – lain.

Tabel 4. 78 Pengelompokan Tugas Petugas Pendamping

Tugas Petugas Pendamping	Anggota	Ketua	Koordinator	Jenis Tugas
	n=25	n=5	n=1	
TP-1	-	-	V	Tim
TP-2	-	-	V	Individu
TP-3	V	V	V	Individu
TP-4	V	V	V	Individu
TP-5	V	V	V	Individu
TP-6	V	V	V	Individu
TP-7	V	V	V	Individu
TP-8	V	V	V	Individu
TP-9	V	V	V	Individu
TP-10	V	V	V	Individu
TP-11	V	V	V	Individu
TP-12	V	V	V	Lain - Lain

Tabel 4. 79 Pengelompokan Tugas Petugas Pendamping

Tugas Petugas Pendamping	Anggota	Ketua	Koordinator	Jenis Tugas
	n=25	n=5	n=1	
TP-13	-	V	-	Tim
TP-14	-	V	-	Individu

Keterangan :

V = Petugas Pendamping memiliki tugas tersebut

- = Petugas Pendamping tidak memiliki tugas tersebut

Tugas individu adalah tugas Petugas Pendamping yang pelaksanaannya tidak tergantung kinerja Petugas Pendamping lain. Tugas tim adalah tugas Petugas Pendamping yang pelaksanaannya tergantung kinerja Petugas Pendamping lain. Tugas lain – lain adalah tugas Petugas Pendamping yang tidak terdapat pada deskripsi jabatan Petugas Pendamping.

Pengelompokan tugas Petugas Pendamping dibutuhkan sebagai bahan dalam melakukan langkah selanjutnya, yaitu penentuan *weight* dan penilaian nilai total kinerja Petugas Pendamping.

Langkah kesepuluh dalam perancangan sistem kompensasi Petugas pendamping yang baru adalah penentuan *weight* atau bobot pada tugas Petugas Pendamping. Bobot yang digunakan yaitu *local weight*/bobot lokal dan *global weight*/bobot global. Pengertian *local weight* pada Tugas Akhir ini adalah bobot yang diberikan pada setiap tugas Petugas Pendamping. Pengertian *global weight* pada Tugas Akhir ini adalah bobot yang diberikan pada dua jenis kelompok tugas Petugas Pendamping, yaitu kelompok tugas individu dan tugas tim. Kelompok tugas lain –lain tidak diberikan *global weight* karena cara penilaiannya tidak sama dengan kelompok tugas individu dan tugas tim.

Nilai *local weight* dan *global weight* antara Koordinator dan Ketua dengan Anggota tidak sama. Perbedaan *local weight* dan *global weight* dipengaruhi oleh jumlah jenis kelompok tugas dan jumlah tugas pada masing – masing jenis kelompok tugas yang dimiliki oleh Petugas Pendamping. Rancangan bobot Petugas

Pendamping dibedakan menjadi tiga jenis berdasarkan nilai *local weight* dan *global weight*, yaitu rancangan bobot Koordinator, Ketua, dan Anggota.

Tabel 4. 80 Rancangan Bobot Koordinator

Koodinator		
Tugas Individu	Local Weight	Global Weight
TP-2	0.1	0.8
TP-3	0.1	
TP-4	0.1	
TP-5	0.1	
TP-6	0.1	
TP-7	0.1	
TP-8	0.1	
TP-9	0.1	
TP-10	0.1	
TP-11	0.1	
Tugas Tim	Local Weight	Global Weight
TP-1	1	0.2
Tugas Lain - Lain		
TP-12		

Tabel 4. 81 Rancangan Bobot Ketua

Ketua		
Tugas Individu	Bobot lokal	Bobot Global
TP-3	0.1	0.8
TP-4	0.1	
TP-5	0.1	
TP-6	0.1	
TP-7	0.1	
TP-8	0.1	
TP-9	0.1	
TP-10	0.1	
TP-11	0.1	
TP-14	0.1	
Tugas Tim	Bobot lokal	Bobot Global
TP-13	1	0.2
Tugas Lain - Lain		
TP-12		

Tabel 4. 82 Rancangan Bobot Anggota

Anggota		
Tugas Individu	Bobot lokal	Bobot Global
TP-3	0.111	1
TP-4	0.111	
TP-5	0.111	
TP-6	0.111	
TP-7	0.111	
TP-8	0.111	
TP-9	0.111	
TP-10	0.111	
TP-11	0.111	
Tugas Lain - Lain		
TP-12		

Penentuan nilai *global weight* berdasarkan tingkat kepentingan pada masing – masing kelompok tugas Petugas Pendamping dan jumlah kelompok tugas yang dimiliki pada setiap jabatan Petugas Pendamping. Kelompok tugas individu memiliki tingkatan yang lebih penting dibandingkan kelompok tugas tim. Koordinator dan Ketua memiliki kelompok tugas individu dan tugas tim, sehingga nilai *global weight* kelompok tugas individu dan tugas tim secara berurutan adalah 0,8 dan 0,2. Ketua hanya memiliki kelompok tugas individu sehingga nilai *global weight* kelompok tugas individu sebesar satu.

Nilai *local weight* didapatkan dari pembagian 100% dengan jumlah tugas yang terdapat pada kelompok tugas yang sama. Semakin banyak tugas yang terdapat dalam satu kelompok tugas maka nilai *local weight* pada setiap tugas tersebut semakin kecil. Penentuan total nilai *local weight* sebesar 100% pada setiap kelompok tugas karena *local weight* bertujuan untuk menentukan tingkat kepentingan tugas yang terdapat dalam satu kelompok tugas. Besar nilai *local weight* tugas menunjukkan tingkat kepentingan tugas dibandingkan tugas lainnya dalam satu kelompok tugas yang sama. Pada Tugas Akhir ini, tingkat kepentingan setiap tugas pada satu kelompok tugas adalah sama. Tingkat kepentingan yang sama pada setiap tugas pada satu kelompok tugas yang sama menyebabkan nilai total *local weight* dibagi secara rata kepada seluruh tugas yang terdapat pada kelompok

tugas yang sama. Berikut ini adalah rumus perhitungan nilai *local weight* pada kelompok tugas individu rancangan bobot Koordinator dan Ketua.

Nilai *Local Weight* pada Kelompok Tugas Individu Rancangan

Bobot Koordinator dan Ketua

$$= \frac{100\%}{\text{Jumlah Tugas Petugas Pendamping di dalam Kelompok Tugas Individu}} \dots\dots\dots (4.16)$$

Berikut ini adalah perhitungan nilai *local weight* pada kelompok tugas individu rancangan bobot Koordinator dan Ketua.

Nilai *Local Weight* pada Kelompok Tugas Individu Rancangan

Bobot Koordinator dan Ketua

$$= \frac{100\%}{10}$$

$$= 0,1$$

Berikut ini adalah rumus perhitungan nilai *local weight* pada kelompok tugas individu rancangan bobot Anggota.

Nilai *Local Weight* pada Kelompok Tugas Individu Rancangan

Bobot Anggota

$$= \frac{100\%}{\text{Jumlah Tugas Petugas Pendamping di dalam Kelompok Tugas Individu}} \dots\dots\dots (4.17)$$

Berikut ini adalah perhitungan nilai *local weight* pada kelompok tugas individu rancangan bobot Anggota.

Nilai *Local Weight* pada Kelompok Tugas Individu Rancangan

Bobot Anggota

$$= \frac{100\%}{9}$$

$$= 0,111$$

Jumlah tugas pada kelompok tugas individu Koordinator dan ketua adalah sepuluh tugas sehingga nilai *local weight* setiap tugas pada kelompok tugas individu Koordinator dan ketua adalah 0,1. Jumlah tugas pada kelompok tugas individu

Anggota adalah sembilan tugas sehingga nilai *local weight* setiap tugas pada kelompok tugas individu Anggota adalah 0,111.

Nilai *local weight* pada kelompok tugas tim Koordinator dan Ketua adalah 100% karena pada masing – masing kelompok tugas tim Koordinator dan Ketua hanya terdapat satu tugas.

Langkah kesebelas dalam perancangan sistem kompensasi Petugas pendamping yang baru adalah penentuan sistem penilaian kinerja Petugas Pendamping. Kinerja Petugas Pendamping dilihat dari nilai total kinerja yang didapatkan dari penjumlahan kinerja dasar dan kinerja tambahan. Kinerja dasar adalah kinerja pokok Petugas Pendamping yang harus dicapai. Kinerja tambahan adalah kinerja tambahan Petugas Pendamping yang tidak harus dicapai.

Penentuan kinerja dasar antara Koordinator dan Ketua dengan Anggota berbeda. Kinerja dasar Koordinator dan Ketua terdiri atas penjumlahan nilai global tugas individu dan nilai global tugas tim. Kinerja dasar Anggota hanya terdiri atas nilai global tugas individu. Nilai global tugas individu didapatkan dari hasil perkalian antara *global weight* tugas individu dengan total nilai tugas individu. Nilai global tugas tim didapatkan dari perkalian *global weight* tugas tim dengan total nilai tugas tim.

Kinerja tambahan dirapatkan dari nilai global tugas lain – lain. Perhitungan nilai global tugas lain – lain berbeda dengan perhitungan nilai global tugas individu dan nilai global tugas tim. Nilai global tugas lain – lain ditentukan berdasarkan jumlah tugas lain yang dikerjakan oleh Petugas Pendamping. Petugas Pendamping akan mendapatkan tambahan nilai total kinerja sebesar dua puluh jika mengerjakan satu atau lebih tugas lain. Petugas Pendamping tidak akan mendapatkan tambahan nilai total kinerja sebesar dua puluh jika jumlah tugas lain yang dikerjakan nol. Berikut ini adalah rumus perhitungan nilai global tugas individu Koordinator dan Ketua.

Nilai Global Tugas Individu Koordinator dan Ketua

$$= \text{Global weight Tugas Individu Koordinator dan Ketua} \times \text{Total Nilai Tugas Individu} \dots\dots\dots (4.18)$$

Berikut ini adalah perhitungan nilai global tugas individu Koordinator dan Ketua.

Nilai Global Tugas Individu Koordinator dan Ketua

$$= 0,8 \times \text{Total Nilai Tugas Individu}$$

$$= 0,8 \text{ Total Nilai Tugas Individu}$$

Berikut ini adalah rumus perhitungan nilai global tugas individu Anggota.

Nilai Global Tugas Individu pada Anggota

$$= \text{Global weight Tugas Individu Anggota} \times \text{Total Nilai Tugas Individu} \dots (4.19)$$

Berikut ini adalah perhitungan nilai global tugas individu Anggota.

Nilai Global Tugas Individu pada Anggota

$$= 1 \times \text{Total Nilai Tugas Individu}$$

$$= \text{Total Nilai Tugas Individu}$$

Berikut ini adalah rumus perhitungan nilai global tim.

Nilai Global Tugas Tim

$$= \text{Global weight Tugas Tim} \times \text{Total Nilai Tugas Tim} \dots (4.20)$$

Berikut ini adalah perhitungan nilai global tim.

Nilai Global Tugas Tim

$$= 0,2 \times \text{Total Nilai Tugas Tim}$$

$$= 0,2 \text{ Total Nilai Tugas Tim}$$

Berikut ini adalah rumus perhitungan nilai global tugas lain – lain.

Nilai Global Tugas Lain – Lain

$$= \text{Jumlah tugas lain}(x) \begin{cases} x \geq 1, \text{Tambahan nilai total kinerja} = 20 \\ x = 0, \text{Tambahan nilai total kinerja} = 0 \end{cases} \dots (4.21)$$

Berikut ini adalah rumus perhitungan kinerja dasar koordinator dan ketua.

Kinerja Dasar Koordinator dan Ketua

$$= \text{Nilai Global Tugas Individu Koordinator dan Ketua} + \text{Nilai Global Tugas Tim} \dots\dots\dots (4.22)$$

Berikut ini adalah perhitungan kinerja dasar koordinator dan ketua.

Kinerja Dasar Koordinator dan Ketua

$$= 0,8 \text{ Total Nilai Tugas Individu} + 0,2 \text{ Total Nilai Tugas Tim}$$

Berikut ini adalah rumus perhitungan kinerja dasar anggota.

Kinerja Dasar Anggota

$$= \text{Nilai Global Tugas Individu Anggota} \\ = \text{Total Nilai Tugas Individu} \dots\dots\dots (4.23)$$

Berikut ini adalah rumus perhitungan kinerja tambahan

Kinerja Tambahan

$$= \text{Nilai Global Tugas Lain – Lain} \\ = \text{Jumlah tugas lain}(x) \begin{cases} x \geq 1, \text{Tambahan nilai total kinerja} = 20 \\ x = 0, \text{Tambahan nilai total kinerja} = 0 \end{cases} \dots\dots (4.24)$$

Berikut ini adalah rumus perhitungan nilai total kinerja Koordinator dan Ketua.

Nilai Total Kinerja Koordinator dan Ketua

$$= \text{Kinerja Dasar Koordinator dan Ketua} + \text{Kinerja Tambahan} \\ = (0,8 \text{ Total Nilai Tugas Individu} + 0,2 \text{ Total Nilai Tugas Tim}) + \text{Jumlah tugas lain}(x) \begin{cases} x \geq 1, \text{Tambahan nilai total kinerja} = 20 \\ x = 0, \text{Tambahan nilai total kinerja} = 0 \end{cases} \dots\dots\dots (4.25)$$

Berikut ini adalah rumus perhitungan nilai total kinerja Anggota.

Nilai Total Kinerja Anggota

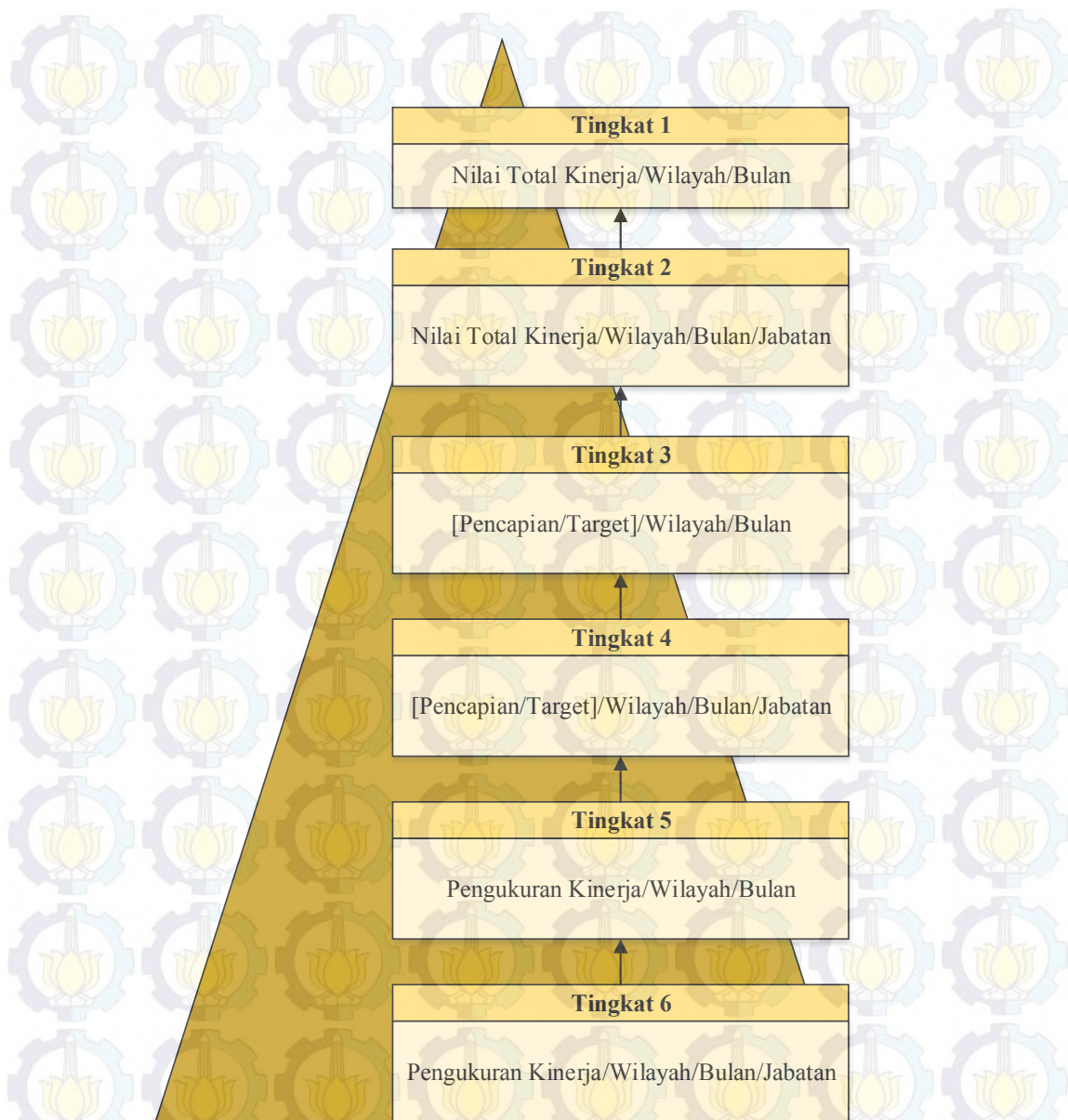
= Kinerja Dasar Anggota + Kinerja Tambahan

= Total Nilai Kinerja Tugas Individu +

$$\text{Jumlah tugas lain}(x) \begin{cases} x \geq 1, \text{Tambahan nilai total kinerja} = 20 \\ x = 0, \text{Tambahan nilai total kinerja} = 0 \end{cases} \dots\dots\dots(4.26)$$

Langkah duabelas dalam perancangan sistem kompensasi Petugas pendamping yang baru adalah perancangan sistem laporan pengukuran kinerja. Laporan kinerja Petugas Pendamping dibagi menjadi empat waktu, yaitu laporan setiap tiga bulan, enam bulan, sembilan bulan, dan 12 bulan.

Pada Tugas Akhir ini terdapat enam level pengukuran kinerja untuk memudahkan bidang P3TK dalam melakukan pengawasan.



Gambar 4. 8 Tingkatan Laporan Pengukuran Kinerja Petugas Pendamping

Laporang pengukuran kinerja Petugas Pendamping dengan tingkat tertinggi adalah laporan tingkat pertama dan laporan pengukuran kinerja Petugas Pendamping dengan tingkat terendah adalah laporang tingkat enam yang dapat dilihat pada Gambar 4.8.

Laporan tingkat enam adalah laporan pengukuran kinerja Pertama yang dirancang. Laporan tingkat enam memberikan informasi pengukuran kinerja pada masing – masing individu Petugas Pendamping. Setiap Petugas Pendamping

mendapatkan empat jenis laporan tingkat enam, yaitu laporan tingkat enam pada bulan tiga, bulan enam, bulan sembilan, dan bulan dua belas. Contoh laporan tingkat enam dapat dilihat pada lampiran VIII.

Laporan kedua yang dirancang adalah laporan tingkat lima. Laporan tingkat lima memberikan informasi pengukuran kinerja seluruh Petugas Pendamping pada satu kelompok. Setiap kelompok Petugas Pendamping mendapatkan empat jenis laporan tingkat lima, yaitu laporan tingkat lima pada bulan tiga, bulan enam, bulan sembilan, dan bulan dua belas. Contoh laporan tingkat lima dapat dilihat pada lampiran IX.

Laporan ketiga yang dirancang adalah laporan tingkat empat. Laporan tingkat empat memberikan informasi *score* dan jumlah tugas lain yang dilaksanakan oleh Petugas Pendamping dalam satu kelompok pada bulan tiga, enam, sembilan, dan dua belas. Laporan tingkat empat yang dirancang sejumlah lima laporan sesuai dengan jumlah kelompok Petugas Pendamping. Pada laporan tingkat empat dirancang grafik *score* dan jumlah tugas lain yang dilakukan setiap kelompok Petugas Pendamping untuk bulan tiga, enam, sembilan, dan dua belas. Pembuatan grafik tersebut dilakukan untuk memudahkan dalam melihat *trend* data *score* dan jumlah tugas lain yang dilakukan. Contoh laporan tingkat empat dapat dilihat pada lampiran X.

Laporan keempat yang dirancang adalah laporan tingkat tiga. Laporan tingkat tiga memberikan informasi akumulasi nilai *score* dan jumlah tugas lain yang dilaksanakan Petugas Pendamping dalam satu kelompok pada bulan tiga, enam, sembilan, dan dua belas. Laporan tingkat tiga yang dirancang sejumlah lima laporan sesuai dengan jumlah kelompok Petugas Pendamping. Pada laporan tingkat tiga dirancang grafik akumulasi *score* dan jumlah tugas lain yang dilakukan setiap kelompok Petugas Pendamping. Pembuatan grafik tersebut dilakukan untuk memudahkan dalam melihat *trend* data *score* dan jumlah tugas lain yang dilakukan. Contoh laporan tingkat empat dapat dilihat pada lampiran XI.

Laporan kelima yang dirancang adalah laporan tingkat dua. Laporan tingkat dua memberikan informasi nilai total kinerja seluruh Petugas Pendamping dalam satu kelompok pada bulan tiga, enam, sembilan, dan dua belas. Pada laporan tingkat dua dirancang grafik nilai total kinerja Petugas Pendamping agar memudahkan

dalam melihat *trend* data nilai total kinerja. Contoh laporan tingkat empat dapat dilihat pada lampiran XII.

Laporan keenam dan terakhir yang dirancang adalah laporan tingkat pertama. Laporan tingkat pertama memberikan informasi nilai total kinerja seluruh wilayah Surabaya pada bulan tiga, enam, sembilan, dan dua belas. Nilai total kinerja wilayah Surabaya didapatkan dari akumulasi nilai total kinerja kelompok Petugas Pendamping yang bertugas pada wilayah tersebut. Pada laporan tingkat pertama dirancang grafik nilai total kinerja wilayah Surabaya agar memudahkan dalam melihat *trend* data nilai total kinerja wilayah Surabaya. Contoh laporan tingkat pertama dapat dilihat pada lampiran XIII

4.2.2.3 Penentuan Tunjangan Petugas Pendamping berdasarkan Kinerja Petugas Pendamping

Tahap ketiga dalam perancangan sistem kompensasi Petugas pendamping yang baru adalah penentuan tunjangan Petugas Pendamping berdasarkan kinerja. Tahap ketiga bertujuan menetapkan besar tunjangan kinerja yang diberikan kepada Petugas Pendamping. Besar tunjangan kinerja dibedakan sesuai dengan jabatan Petugas Pendamping, yaitu tunjangan kinerja Koordinator, Ketua, dan Anggota.

Langkah pertama dalam penentuan tunjangan Petugas Pendamping berdasarkan kinerja adalah pengumpulan data yang dibutuhkan, yaitu nilai evaluasi jabatan Koordinator, Ketua, dan Anggota serta jumlah Petugas Pendamping pada masing – masing jabatan. Nilai evaluasi jabatan pada setiap jabatan Petugas Pendamping dibutuhkan karena besar nilai tunjangan kinerja dirancang sesuai dengan nilai evaluasi jabatan. Semakin besa nilai evaluasi jabatan maka semakin besar tunjangan kinerja yang diberikan.

Nilai evaluasi jabatan digunakan sebagai landasan dalam penentuan besar tunjanagan kinerja karena dianggap sebagai nilai yang tepat dan obyektif untuk menilai jabatan Petugas Pendamping. Semakin besar nilai evaluasi jabatan Petugas Pendamping maka semakin penting dan berat tugas dari jabatan tersebut.

Langkah kedua dalam penentuan tunjangan Petugas Pendamping berdasarkan kinerja adalah penentuan total nilai evaluasi jabatan pada masing – masing jabatan Petugas Pendamping dan total nilai evaluasi jabatan pada seluruh

Petugas Pendamping. Total nilai evaluasi jabatan pada masing – masing jabatan Petugas Pendamping didapatkan dari hasil perkalian antara jumlah Petugas Pendamping dengan nilai evaluasi jabatan pada masing – masing jabatan Petugas Pendamping. Berikut ini adalah rumus perhitungan total nilai evaluasi jabatan pada Ketua.

Total Nilai Evaluasi Jabatan pada Jabatan Ketua

$$= \text{Jumlah Ketua} \times \text{Nilai Evaluasi Jabatan Ketua} \dots\dots\dots (4.27)$$

Berikut ini adalah perhitungan total nilai evaluasi jabatan pada Ketua.

Total Nilai Evaluasi Jabatan pada Jabatan Ketua

$$\begin{aligned} &= 5 \text{ orang} \times 1325 \\ &= 6625 \end{aligned}$$

Total nilai evaluasi jabatan pada seluruh Petugas Pendamping didapatkan dari penjumlahan seluruh nilai evaluasi jabatan Petugas Pendamping.

Langkah ketiga dalam penentuan tunjangan Petugas Pendamping berdasarkan kinerja adalah penentuan persentase total pada masing – masing jabatan Petugas Pendamping. Persentase total didapatkan dari hasil pembagian antara total nilai evaluasi jabatan pada masing – masing jabatan petugas Pendamping dengan total nilai evaluasi jabatan pada seluruh Petugas Pendamping. Berikut ini adalah rumus perhitungan persentase total pada jabatan Ketua.

Persentase Total pada Jabatan Ketua

$$= \frac{\text{Total Nilai Evaluasi Jabatan Ketua}}{\text{Total Nilai Evaluasi Jabatan Seluruh Petugas Pendamping}} \dots\dots\dots (4.28)$$

Berikut ini adalah perhitungan persentase total pada jabatan Ketua.

Persentase Total pada Jabatan Ketua

$$\begin{aligned} &= \frac{6625}{36645} \\ &= 3,8\% \end{aligned}$$

Makna persentase total Ketua senilai 3,8% adalah besar persentase nilai evaluasi jabatan seluruh Ketua dibandingkan total nilai evaluasi jabatan Petugas Pendamping sebesar 3,8%. Nilai persentase total dijadikan acuan dalam menentukan besar anggaran tunjangan kinerja yang diberikan kepada masing – masing jabatan Petugas Pendamping. Fungsi kedua dari ilai persentase total adalah sebagai bahan dalam penentuan nilai persentase individu.

Langkah ketiga dalam penentuan tunjangan Petugas Pendamping berdasarkan kinerja adalah penentuan nilai persentase individu yang didapatkan dari hasil pembagian antara nilai persentase total dengan jumlah Petugas Pendamping pada jabatan tersebut. Berikut ini adalah rumus perhitungan nilai persentase individu.

Persentase Individu Ketua

$$= \frac{\text{Persentase Total Ketua}}{\text{Jumlah Ketua}} \dots\dots\dots (4.29)$$

Berikut ini adalah perhitungan nilai persentase individu.

Persentase Individu Ketua

$$= \frac{18,1\%}{5 \text{ orang}}$$

$$= 3,6\%$$

Makna persentase individu ketua sebesar 3,6% adalah besar persentase nilai evaluasi jabatan Ketua pada setiap orang dibandingkan dengan nilai evaaluasi jabatan seluruh Petugas Pendamping sebesar 3,6%. Nilai persentase individu digunakan sebagai bahan dalam menentukan besar tunjangan kinerja pada setiap individu Petugas Pendamping. Berikut ini adalah rangkuman hasil perhitungan nilai evaluasi jabatan individu, total, serta hasil perhitungan persentase total dan persentase individu.

Tabel 4. 83 Ringkasan Hasil Perhitungan Persentase Total dan Individu.

Jabatan	Jumlah orang	Job evaluation score			
		individu	Total	Persentase Total	Persentase Individu
Koordinator	1	1395	1395	3.8%	3.8%
Ketua	5	1325	6625	18.1%	3.6%
Anggota	25	1145	28625	78.1%	3.1%
TOTAL	31	3865	36645	100%	10.5%

Langkah keempat dalam penentuan tunjangan Petugas Pendamping berdasarkan kinerja adalah penentuan besar tunjangan kinerja Petugas Pendamping dalam rupiah yang didapatkan dari hasil perkalian antara anggaran total tunjangan kinerja Petugas Pendamping dengan nilai persentase individu. Berikut ini adalah contoh perhitungan besar tunjangan kinerja Ketua dalam rupiah dengan nilai anggaran total tunjangan kinerja Petugas Pendamping sebesar Rp 50.000.000,00. Berikut ini adalah rumus perhitungan tunjangan kinerja Ketua dalam rupiah.

Tunjangan Kinerja Ketua dalam Rupiah

$$= \text{Anggaran Total Tunjangan Kinerja Petugas Pendamping} \times \text{Persentase Individu Ketua} \dots\dots\dots (4.30)$$

Berikut ini adalah perhitungan tunjangan kinerja Ketua dalam rupiah.

Tunjangan Kinerja Ketua dalam Rupiah

$$= \text{Rp } 50.000.000,00 \times 3,6\%$$

$$= \text{Rp } 1.903.397,00$$

Makna tunjangan kinerja Ketua sebesar Rp 1.903.397,00 adalah besar tunjangan kinerja maksimal yang dapat diterima Ketua adalah sebesar Rp 1.903.397,00 dalam satu tahun. Berikut ini adalah tunjangan kinerja pada setiap jabatan Petugas Pendamping dalam rupiah.

Tabel 4. 84 Hasil Perhitungan Tunjangan Kinerja Petugas Pendamping

Jabatan	Contoh Jumlah Anggaran Tunjangan Kinerja/Tahun	Tunjangan kinerja/tahun	
		Individu	Total
Koordinator	Rp 50,000,000.00	Rp 1.903.397,00	Rp 1.903.397,00
Ketua		Rp 1.807.886,00	Rp 9.039.432,00
Anggota		Rp 1.562.287,00	Rp 39.057.170,00
TOTAL		Rp 5.273.571,00	Rp 50.000.000,00

4.2.2.4 Perancangan Sistem Kompensasi Petugas Pendamping

Tahap keempat dalam perancangan sistem kompensasi Petugas pendamping yang baru adalah perancangan sistem kompensasi Petugas Pendamping. Pada tahap ini akan ditentukan cara pemberian kompensasi Petugas Pendamping. Pada Tugas Akhir ini dirancang dua jenis kompensasi yang di berikan kepada Petugas Pendamping, yaitu kompensasi berupa gaji pokok yang diberikan setiap bulan dan kompensasi berupa tunjangan yang diberikan berdasarkan kinerja yang dilakukan.

Gaji pokok diberikan kepada seluruh Petugas Pendamping pada setiap bulan tanpa memperhatikan faktor lain. Kinerja Petugas Pendamping yang buruk tidak akan mempengaruhi besa gaji pokok yang diterima Petugas Pendamping. Besar gaji pokok yang diberikan kepada setiap jabatan Petugas Pendamping dapat dilihat pada Tabel 4.14.

Jenis kompensasi kedua yang diberikan kepada Petugas Pendamping adalah tunjangan yang diberikan berdasarkan kinerja Petugas Pendamping yang dilihat dari nilai total kinerja. Tunjangan kinerja maksimal dapat diterima jika Petugas Pendamping mencapai nilai maksimal dari nilai total kinerja, yaitu sebesar 120. Kinerja Petugas Pendamping diukur berdasarkan tiga komponen, yaitu nilai global tugas individu, tim, dan tugas lain – lain. Pengukuran kinerja Petugas Pendamping dan pemberian tunjangan kinerja dilakukan sebanyak empat kali dalam satu tahun, yaitu pada bulan ketiga, bulan keenam, bulan kesembilan, dan bulan kedua belas.

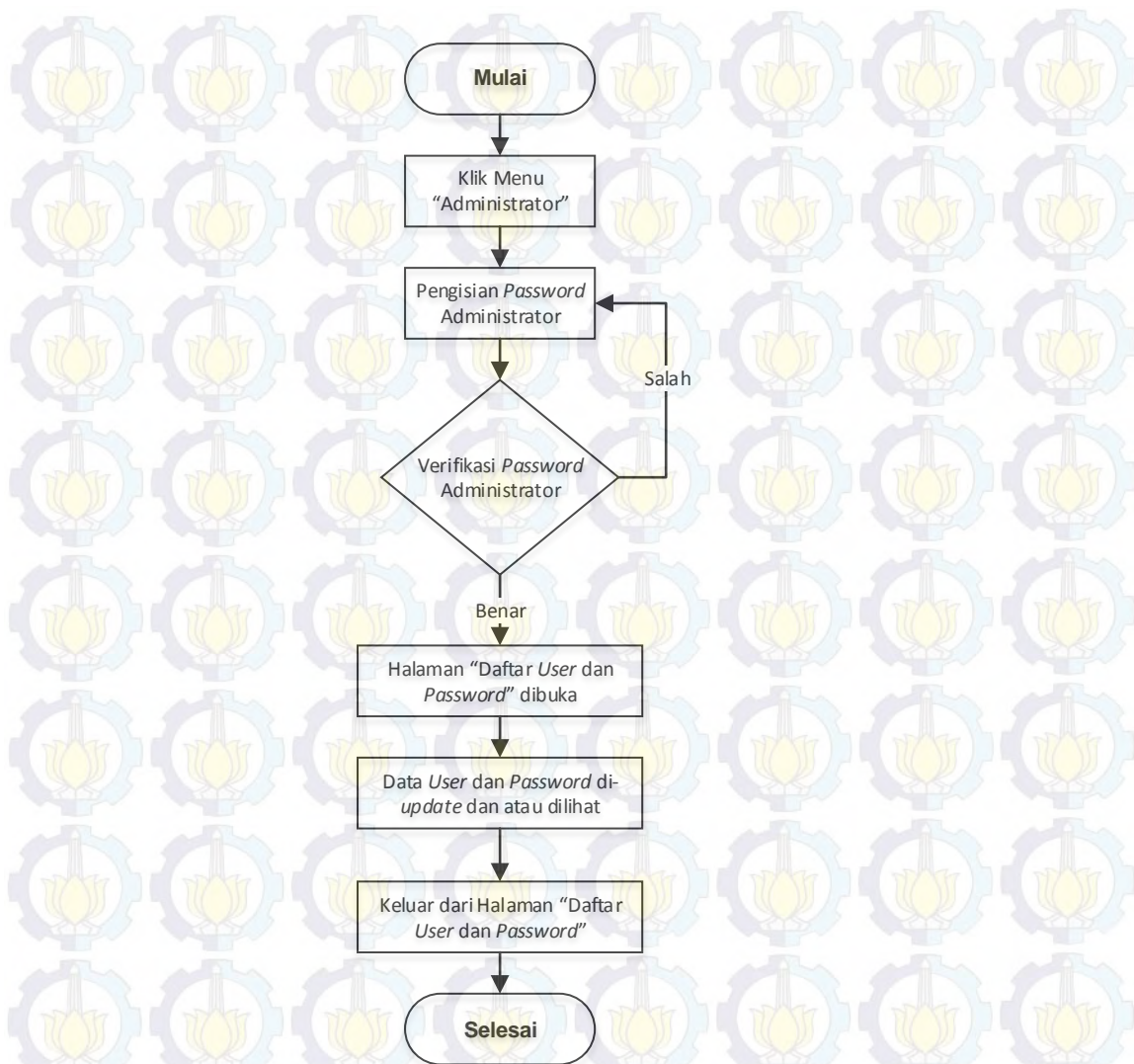
Total kompensasi yang diterima oleh setiap petugas Pendamping setiap tiga bulan terdiri atas tiga bulan gaji pokok dan tunjanga kinerja berdasarkan kinerja Petugas Pendamping pada akhir bulan ketiga tersebut.

4.2.3 Perancangan *Dashboard* Petugas Pendamping

Perancangan *dashboard* Petugas Pendamping adalah sub tahap kedua dalam pengolahan data pada Tugas Akhir ini. Pada sub tahap ini akan dilakukan perancangan *dashboard* Petugas Pendamping dengan menggunakan program macro excell pada microsoft excell.

Pada rancangan *dashboard* Petugas Pendamping akan dibuat tiga jenis *user* atau pengguna *dashboard* Petugas Pendamping.

Jenis Pengguna pertama *dashboard* Petugas Pendamping adalah administrator, yaitu pengguna yang bertanggung jawab dalam pengelolaan *dashboard* Petugas Pendamping. Administrator dapat menambahkan, mengurangi, dan memperbarui data informasi pengguna.

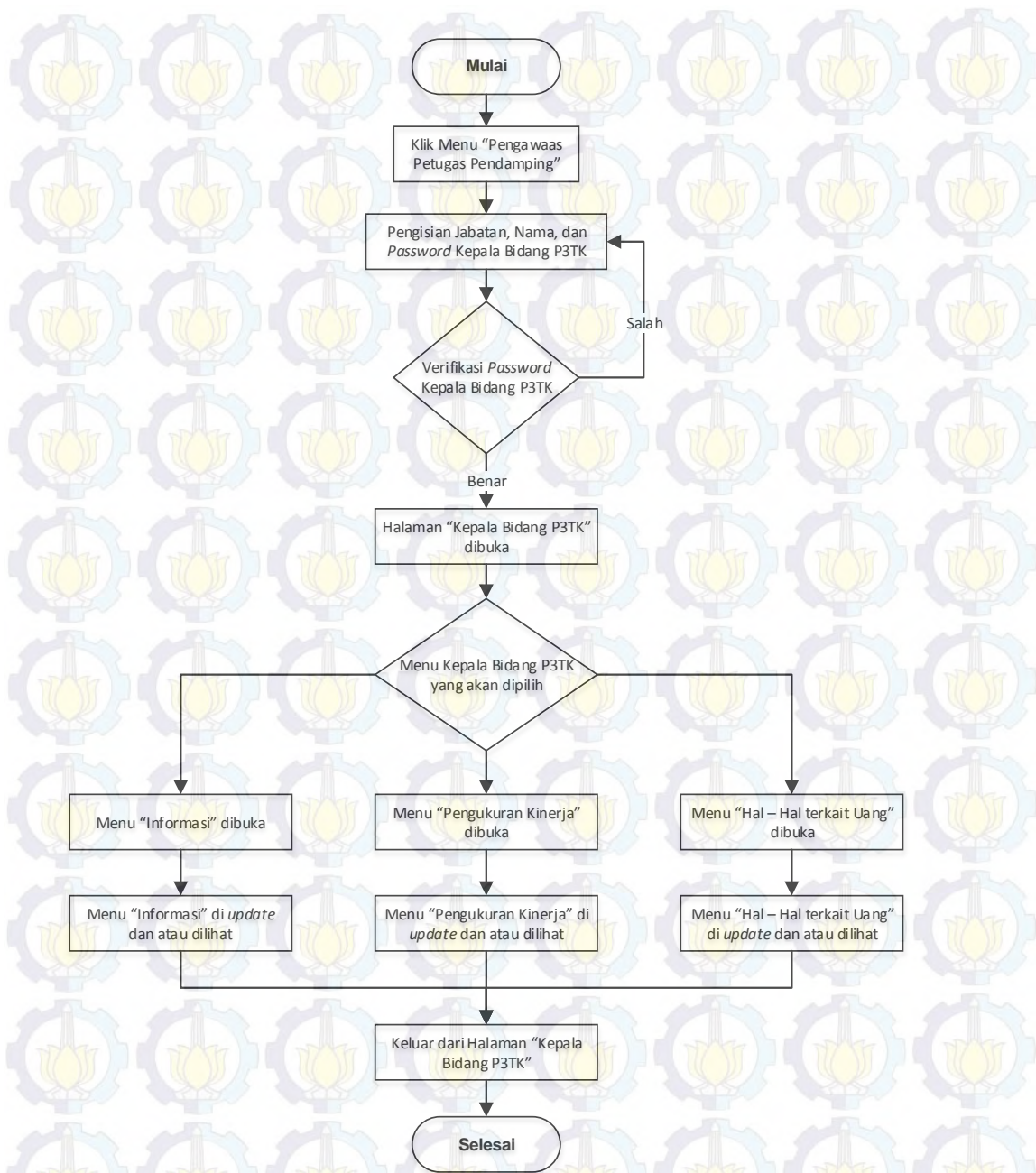


Gambar 4. 9 *Flowchart* Penggunaan *Dashboard* Petugas Pendamping oleh Administrator

Langkah pertama dalam penggunaan *dashboard* Petugas Pendamping oleh Administrator adalah pemilihan menu administaraator. Langkah kedua adalah pengisian *password* administrator. Sistem *Dashboard* Petugas Pendamping akan melakukan verifikasi terhadap *password* administrator yang telah diisikan. Pengguna akan diperintahkan untuk mengisi kembali *password* administrator jika hasil verifikasi menunjukkan *password* administrator yang telah ditulis salah. Pengguna akan masuk kedalam halaman “daftar *user* dan *password*” jika hasil verifikasi menunjukkan *password* administrator yang telah ditulis benar. Langkah selanjutnya adalah administrator melakukan update dan atau melihat data *user* dan

password sesuai dengan kebutuhan. Langkah terakhir adalah keluar dari halaman “daftar *user* dan *password*” ketika telah selesai melakukan pekerjaan yang diinginkan.

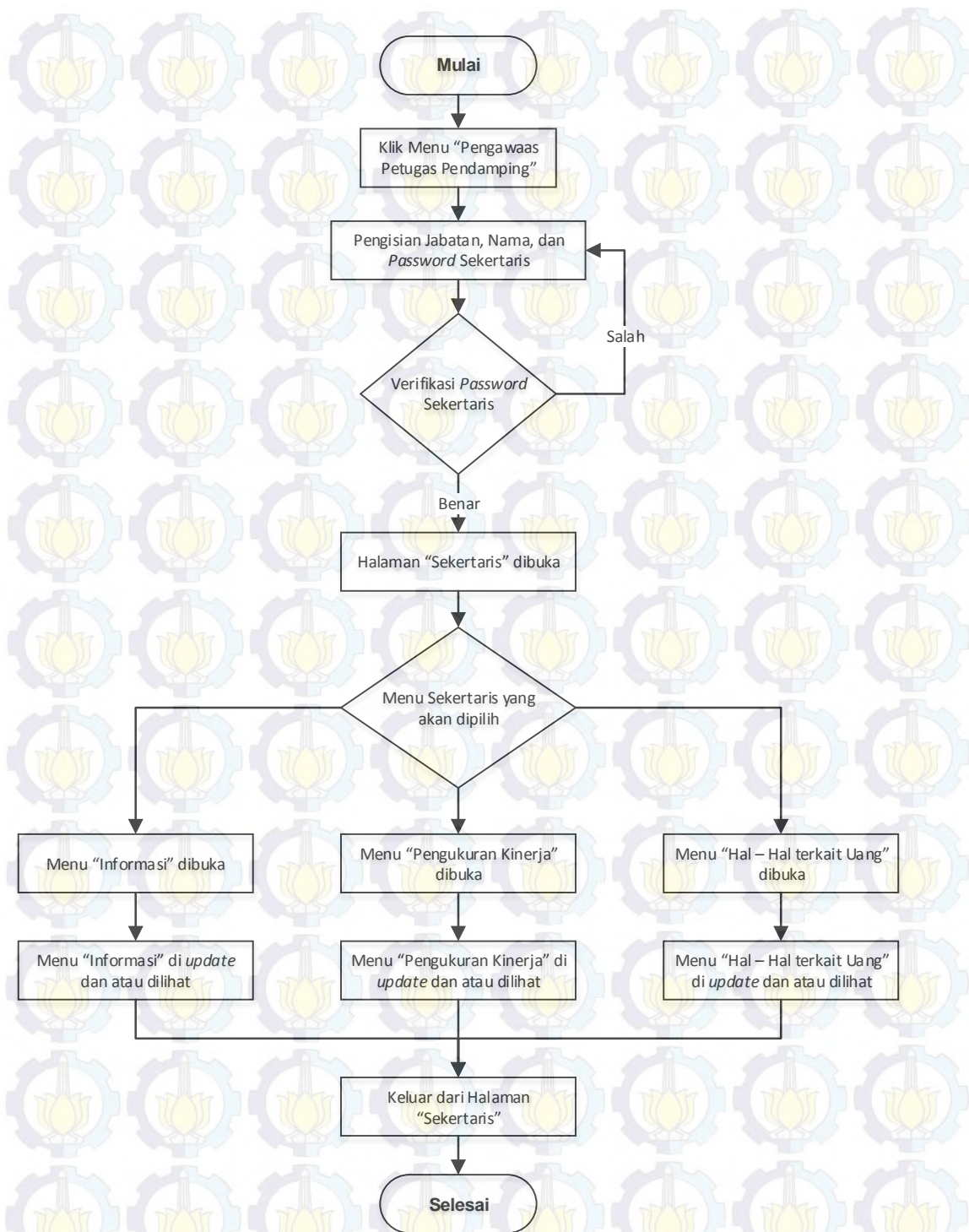
Jenis pengguna yang kedua adalah Pengawas Petugas Pendamping yang terdiri atas jabatan Kepala Bidang P3TK dan Sekertaris. Pengawas Petugas Pendamping bertanggung jawab dalam memonitor kinerja Petugas Pendamping. Kepala Bidang secara khusus mendapatkan akses untuk membuka halaman “penentuan anggaran kompensasi”, yaitu halaman yang berisi penentuan anggaran dana untuk gaji pokok dan tunjangan kinerja selama satu tahun.



Gambar 4. 10 *Flowchart* Penggunaan *Dashboard* Petugas Pendamping oleh Kepala Bidang P3TK

Langkah pertama penggunaan *dashboard* Petugas Pendamping oleh Kepala Bidang P3TK adalah pemilihan menu “pengawas petugas pendamping”. Langkah kedua adalah pengisian jabatan, nama, dan *password* sebagai Kepala Bidang P3TK. Sistem *dashboard* Petugas Pendamping akan melakukan verifikasi terhadap *password* Kepala Bidang P3TK yang telah ditulis. Halaman “Kepala Bidang P3TK”

akan terbuka jika hasil verifikasi *password* menunjukkan *password* Kepala Bidang P3TK yang telah ditulis benar. Pengguna akan diperintahkan untuk mengisi kembali *password* Kepala Bidang P3TK jika hasil verifikasi *password* menunjukkan *password* Kepala Bidang P3TK yang telah ditulis salah. Langkah selanjutnya adalah pengguna memilih menu yang diinginkan pada halaman “Kepala Bidang P3TK”, yaitu menu ”informaasi”, menu “pengukuran kinerja”, dan menu “hal – hal terkait uang”. Langkah keempat adalah Kepala bidang melihat dan atau melakukan update pada menu yang terdapat pada halaman “Kepala Bidang P3TK” sesuai dengan kebutuhan. Langkah terakhir adalah keluar dari halaman “Kepala Bidang P3TK”.

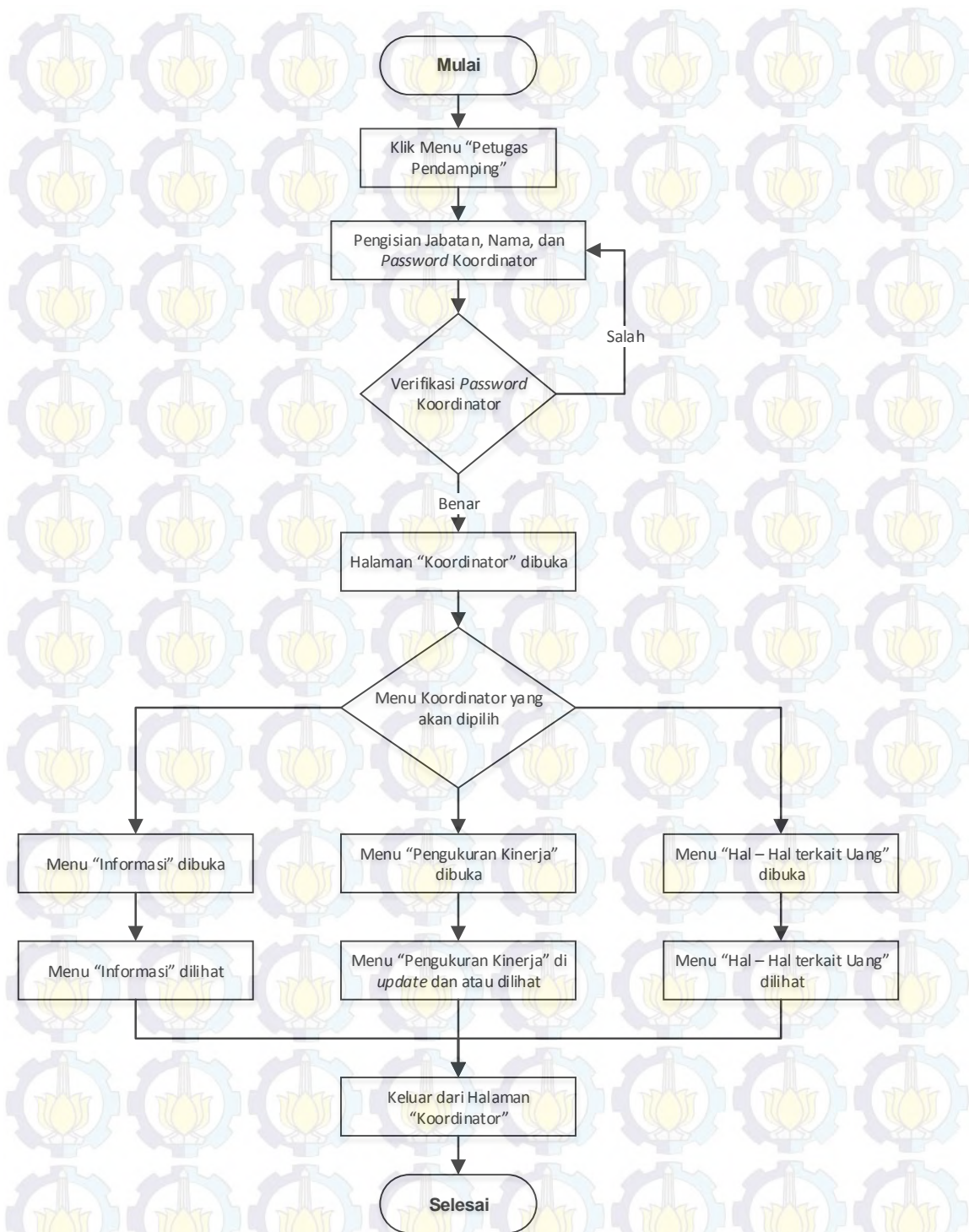


Gambar 4. 11 Flowchart Penggunaan Dashboard Petugas Pendamping oleh Sekretaris

Langkah pertama penggunaan *dashboard* Petugas Pendamping oleh Sekretaris adalah pemilihan menu pengawas. Langkah kedua adalah pengisian jabatan, nama, dan *password* Sekretaris. Sistem *dashboard* Petugas Pendamping

akan melakukan verifikasi terhadap *password* Sekretaris yang telah diisi. Halaman “Sekertaris” akan terbuka jika hasil verifikasi menunjukkan *password* Sekretaris yang diisi benar. Pengguna akan diperintahkan untuk mengisi kembali *password* Sekretaris jika hasil verifikasi menunjukkan *password* Sekretaris yang telah diisi salah. Langkah selanjutnya adalah pengguna memilih menu yang diinginkan pada halaman “Sekertaris”, yaitu menu informasi, menu pengukuran kinerja, dan menu hal – hal terkait uang. Perbedaan menu antara Kepala Bidang P3TK dengan Sekretaris adalah Sekretaris tidak mempunyai sub menu “penentuan anggaran kompensasi” pada menu “hal – hal terkait uang”. Langkah keempat adalah Sekretaris melihat dan atau melakukan update pada menu yang terdapat pada halaman “Sekertaris” sesuai dengan kebutuhan. Langkah terakhir adalah keluar dari halaman “Sekertaris”.

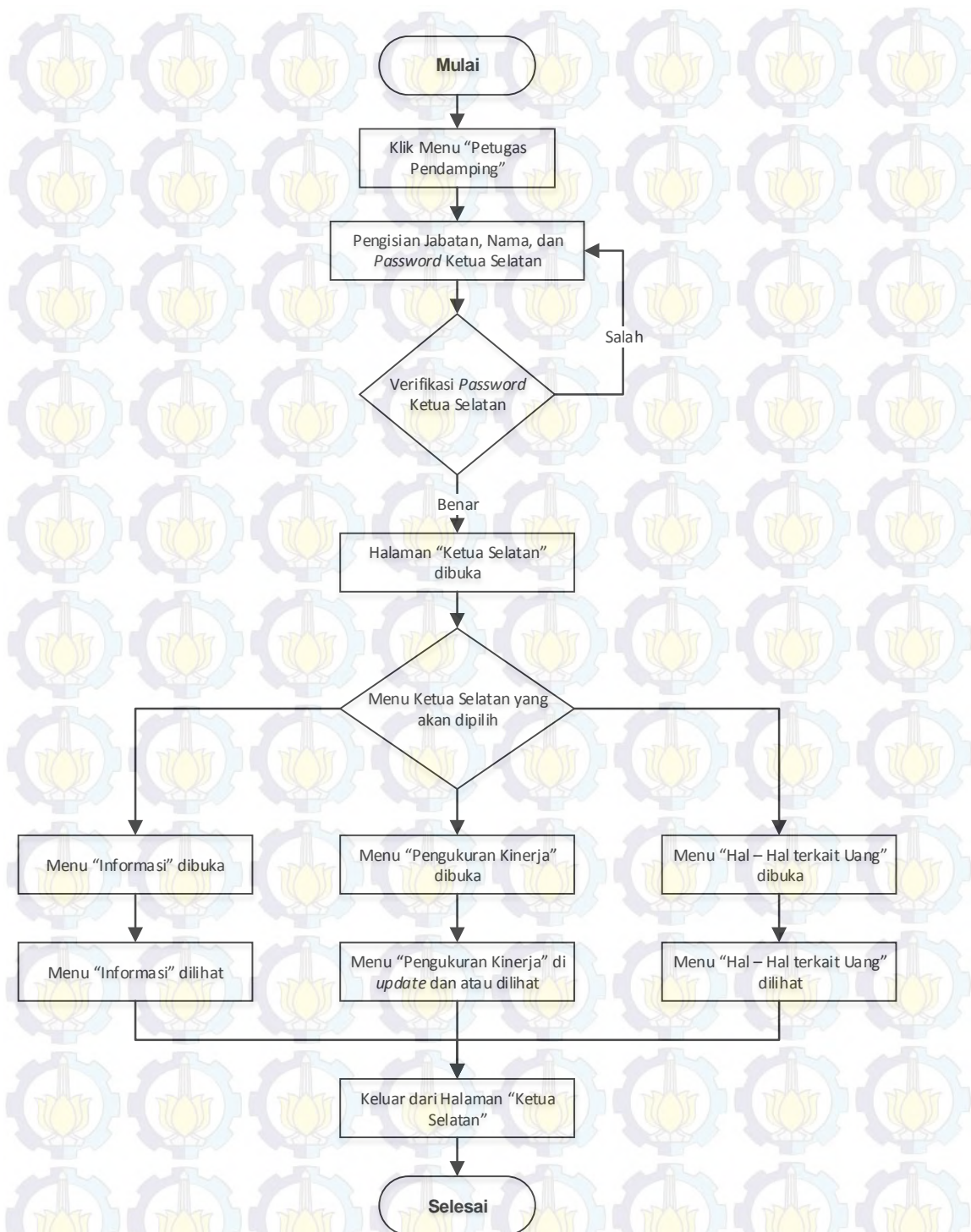
Jenis pengguna yang ketiga adalah Petugas Pendamping. Penggunaan Petugas Pendamping dibedakan menjadi tiga jenis berdasarkan jabatannya, yaitu Koordinator, Ketua, dan Anggota. Pada Tugas Akhir ini diberikan contoh pada masing – masing jenis jabatan dalam menggunakan *dashboard* Petugas Pendamping. Perbedaan Koordinator, Ketua, dan Anggota dalam *dashboard* Petugas Pendamping adalah pilihan menu yang dapat diakses dan jenis tindakan yang dapat dilakukan pada menu tersebut.



Gambar 4. 12 Flowchart Penggunaan Dashboard Petugas Pendamping oleh Koordinator

Langkah pertama penggunaan *dashboard* Petugas Pendamping oleh Koordinator adalah pemilihan menu Petugas Pendamping. Langkah kedua adalah pengisian jabatan, nama, dan *password* Koordinator. Sistem *dashboard* Petugas

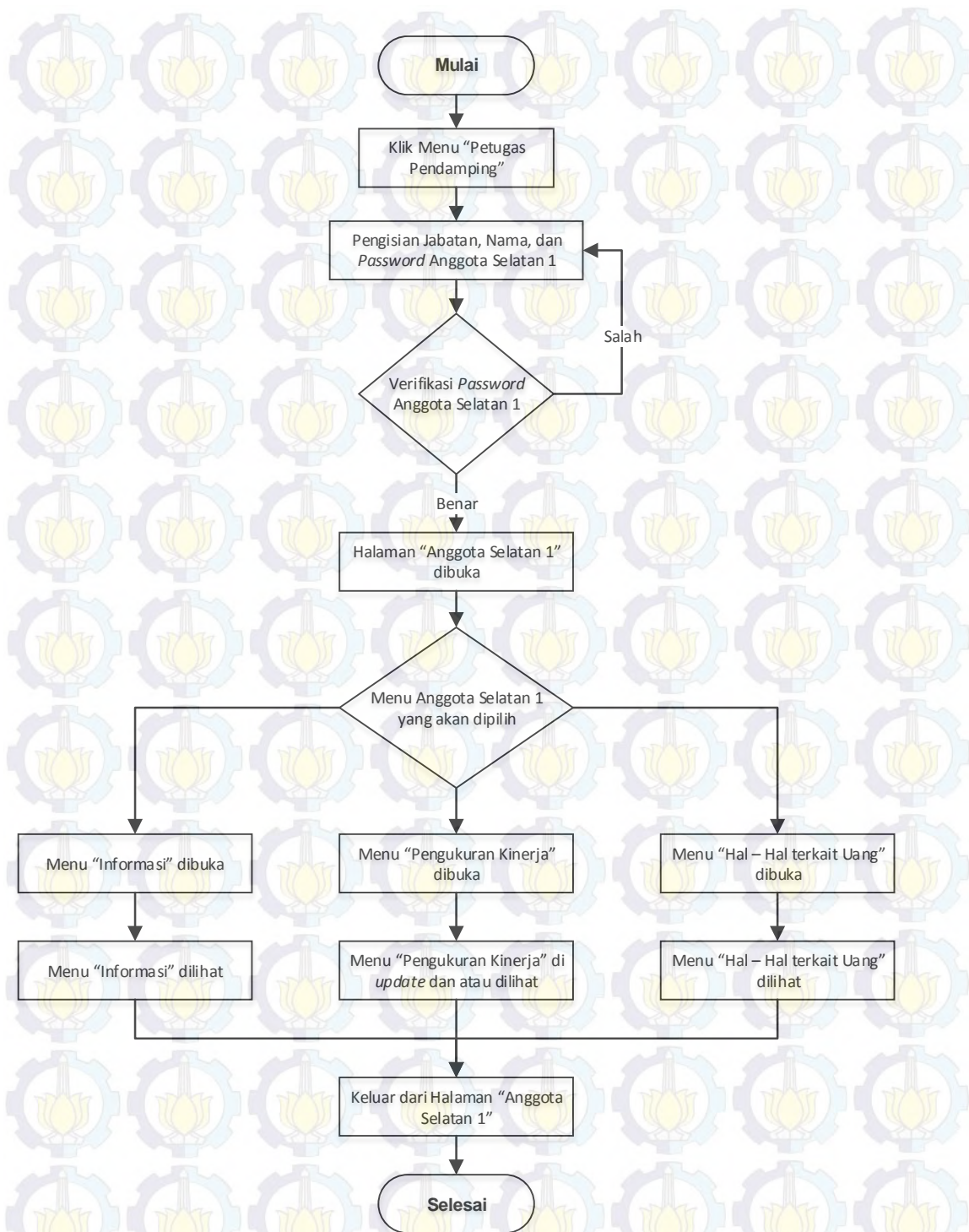
Pendamping akan melakukan verifikasi terhadap *password* Koordinator yang telah diisi. Halaman “Koordinator” akan terbuka jika hasil verifikasi menunjukkan *password* Koordinator yang diisi benar. Pengguna akan diperintahkan untuk mengisi kembali *password* Koordinator jika hasil verifikasi menunjukkan *password* Koordinator yang telah diisi salah. Langkah selanjutnya adalah pengguna memilih menu yang diinginkan pada halaman “Koordinator”, yaitu menu informasi, menu pengukuran kinerja, dan menu hal – hal terkait uang. Langkah keempat adalah Koordinator melihat dan atau melakukan update pada menu yang terdapat pada halaman “Koordinator” sesuai dengan kebutuhan. Langkah terakhir adalah keluar dari halaman “Koordinator”.



Gambar 4. 13 Flowchart Penggunaan *Dashboard* Petugas Pendamping oleh Ketua Selatan

Langkah pertama penggunaan *dashboard* Petugas Pendamping oleh Ketua Selatan adalah pemilihan menu Petugas Pendamping. Langkah kedua adalah pengisian jabatan, nama, dan *password* Ketua Selatan. Sistem *dashboard* Petugas

Pendamping akan melakukan verifikasi terhadap *password* Ketua Selatan yang telah diisi. Halaman “Ketua Selatan” akan terbuka jika hasil verifikasi menunjukkan *password* Ketua Selatan yang diisi benar. Pengguna akan diperintahkan untuk mengisi kembali *password* Ketua Selatan jika hasil verifikasi menunjukkan *password* Ketua Selatan yang telah diisi salah. Langkah selanjutnya adalah pengguna memilih menu yang diinginkan pada halaman “Ketua Selatan”, yaitu menu informasi, menu pengukuran kinerja, dan menu hal – hal terkait uang. Langkah keempat adalah Ketua Selatan melihat dan atau melakukan update pada menu yang terdapat pada halaman “Ketua Selatan” sesuai dengan kebutuhan. Langkah terakhir adalah keluar dari halaman “Ketua Selatan”.



Gambar 4. 14 Flowchart Penggunaan Dashboard Petugas Pendamping oleh Ketua Selatan

Langkah pertama penggunaan *dashboard* Petugas Pendamping oleh Anggota Selatan 1 adalah pemilihan menu Petugas Pendamping. Langkah kedua adalah pengisian jabatan, nama, dan *password* Anggota Selatan 1. Sistem

dashboard Petugas Pendamping akan melakukan verifikasi terhadap *password* Anggota Selatan 1 yang telah diisi. Halaman “Anggota Selatan 1” akan terbuka jika hasil verifikasi menunjukkan *password* Anggota Selatan 1 yang diisi benar. Pengguna akan diperintahkan untuk mengisi kembali *password* Anggota Selatan 1 jika hasil verifikasi menunjukkan *password* Anggota Selatan 1 yang telah diisi salah. Langkah selanjutnya adalah pengguna memilih menu yang diinginkan pada halaman “Anggota Selatan 1”, yaitu menu informasi, menu pengukuran kinerja, dan menu hal – hal terkait uang. Langkah keempat adalah Anggota Selatan 1 melihat dan atau melakukan update pada menu yang terdapat pada halaman “Anggota Selatan 1” sesuai dengan kebutuhan. Langkah terakhir adalah keluar dari halaman “Anggota Selatan 1”.

Berikut ini adalah hak akses Kepala Bidang P3TK, Sekertaris, Koordinator, Ketua Selatan, dan Anggota Selatan 1.

Tabel 4. 85 Hak Akses Kepala Bidang P3TK, Sekertaris, Koordinator, Ketua Selatan, dan Anggota Selatan 1

No	Pilihan Menu	Kepala Bidang P3TK	Sekertaris	Koordinator	Ketua Selatan	Anggota Selatan 1
Informasi						
1	daftar kecamatan dan kelurahan di Surabaya	V	V	X	X	X
2	pembagian target pada setiap wilayah	V	V	X	X	X
3	target Surabaya Pusat	V	V	-	-	-
4	target Surabaya Timur	V	V	-	-	-
5	target Surabaya Barat	V	V	-	-	-
6	target Surabaya Utara	V	V	-	-	-
7	target Surabaya Selatan	V	V	X	X	X
Pengukuran Kinerja						
8	L1	V	X	X	-	-
9	L2,Pusat	V	X	X	-	-
10	L2,Timur	V	X	X	-	-
11	L2,Barat	V	X	X	-	-
12	L2,Utara	V	X	X	-	-
13	L2,Selatan	V	X	X	X	X
14	L3,Pusat	V	X	-	-	-
15	L3,Timur	V	X	-	-	-
16	L3,Barat	V	X	-	-	-
17	L3,Utara	V	X	-	-	-
18	L3,Selatan	V	X	X	X	X

Tabel 4. 86 Hak Akses Kepala Bidang P3TK, Sekertaris, Koordinator, Ketua Selatan, dan Anggota Selatan 1 (Lanjutan)

No	Pilihan Menu	Kepala Bidang P3TK	Sekertaris	Koordinator	Ketua Selatan	Anggota Selatan 1
Pengukuran Kinerja						
19	L4,Pusat	V	X	-	-	-
20	L4,Timur	V	X	-	-	-
21	L4,Barat	V	X	-	-	-
22	L4,Utara	V	X	-	-	-
23	L4,Selatan	V	X	X	X	X
24	L5,Pusat,Bulan3	V	X	-	-	-
25	L5,Timur,Bulan3	V	X	-	-	-
26	L5,Barat,Bulan3	V	X	-	-	-
27	L5,Utara,Bulan3	V	X	-	-	-
28	L5,Selatan,Bulan3	V	X	X	-	-
29	L5,Pusat,Bulan6	V	X	-	-	-
30	L5,Timur,Bulan6	V	X	-	-	-
31	L5,Barat,Bulan6	V	X	-	-	-
32	L5,Utara,Bulan6	V	X	-	-	-
33	L5,Selatan,Bulan6	V	X	X	-	-
34	L5,Pusat,Bulan9	V	X	-	-	-
35	L5,Timur,Bulan9	V	X	-	-	-
36	L5,Barat,Bulan9	V	X	-	-	-
37	L5,Utara,Bulan9	V	X	-	-	-
38	L5,Selatan,Bulan9	V	X	X	-	-
39	L5,Pusat,Bulan12	V	X	-	-	-
40	L5,Timur,Bulan12	V	X	-	-	-
41	L5,Barat,Bulan12	V	X	-	-	-
42	L5,Utara,Bulan12	V	X	-	-	-
43	L5,Selatan,Bulan12	V	X	X	-	-
44	L6,Ketua Selatan,Bulan3	V	V	V	-	-
45	L6,K.Pusat,Bulan3	V	V	-	-	-
46	L6,K.Timur,Bulan3	V	V	-	-	-
47	L6,K.Barat,Bulan3	V	V	-	-	-
48	L6,K.Utara,Bulan3	V	V	-	-	-
49	L6,K.Selatan,Bulan3	V	V	-	V	-
50	L6,A.Pusat1,Bulan3	V	V	-	-	-

Tabel 4. 87 Hak Akses Kepala Bidang P3TK, Sekertaris, Koordinator, Ketua Selatan, dan Anggota Selatan 1 (Lanjutan)

No	Pilihan Menu	Kepala Bidang P3TK	Sekertaris	Koordinator	Ketua Selatan	Anggota Selatan 1
Pengukuran Kinerja						
51	L6,A.Pusat2,Bulan3	V	V	-	-	-
52	L6,A.Pusat3,Bulan3	V	V	-	-	-
53	L6,A.Timur1,Bulan3	V	V	-	-	-
54	L6,A.Timur2,Bulan3	V	V	-	-	-
55	L6,A.Timur3,Bulan3	V	V	-	-	-
56	L6,A.Timur4,Bulan3	V	V	-	-	-
57	L6,A.Timur5,Bulan3	V	V	-	-	-
58	L6,A.Timur6,Bulan3	V	V	-	-	-
59	L6,A.Barat1,Bulan3	V	V	-	-	-
60	L6,A.Barat2,Bulan3	V	V	-	-	-
61	L6,A.Barat3,Bulan3	V	V	-	-	-
62	L6,A.Barat4,Bulan3	V	V	-	-	-
63	L6,A.Barat5,Bulan3	V	V	-	-	-
64	L6,A.Barat6,Bulan3	V	V	-	-	-
65	L6,A.Utara1,Bulan3	V	V	-	-	-
66	L6,A.Utara2,Bulan3	V	V	-	-	-
67	L6,A.Utara3,Bulan3	V	V	-	-	-
68	L6,A.Utara4,Bulan3	V	V	-	-	-
69	L6,A.Selatan1,Bulan3	V	V	-	-	V
70	L6,A.Selatan2,Bulan3	V	V	-	-	-
71	L6,A.Selatan3,Bulan3	V	V	-	-	-
72	L6,A.Selatan4,Bulan3	V	V	-	-	-
73	L6,A.Selatan4,Bulan3	V	V	-	-	-
74	L6,A.Selatan4,Bulan3	V	V	-	-	-
75	L6,Ketua Selatan,Bulan6	V	V	V	-	-
76	L6,K.Pusat,Bulan6	V	V	-	-	-
77	L6,K.Timur,Bulan6	V	V	-	-	-
78	L6,K.Barat,Bulan6	V	V	-	-	-
79	L6,K.Utara,Bulan6	V	V	-	-	-
80	L6,K.Selatan,Bulan6	V	V	-	V	-
81	L6,A.Pusat1,Bulan6	V	V	-	-	-
82	L6,A.Pusat2,Bulan6	V	V	-	-	-
83	L6,A.Pusat3,Bulan6	V	V	-	-	-
84	L6,A.Timur1,Bulan6	V	V	-	-	-
85	L6,A.Timur2,Bulan6	V	V	-	-	-

Tabel 4. 88 Hak Akses Kepala Bidang P3TK, Sekertaris, Koordinator, Ketua Selatan, dan Anggota Selatan 1 (Lanjutan)

No	Pilihan Menu	Kepala Bidang P3TK	Sekertaris	Koordinator	Ketua Selatan	Anggota Selatan 1
Pengukuran Kinerja						
86	L6,A.Timur3,Bulan6	V	V	-	-	-
87	L6,A.Timur4,Bulan6	V	V	-	-	-
88	L6,A.Timur5,Bulan6	V	V	-	-	-
89	L6,A.Timur6,Bulan6	V	V	-	-	-
90	L6,A.Barat1,Bulan6	V	V	-	-	-
91	L6,A.Barat2,Bulan6	V	V	-	-	-
92	L6,A.Barat3,Bulan6	V	V	-	-	-
93	L6,A.Barat4,Bulan6	V	V	-	-	-
94	L6,A.Barat5,Bulan6	V	V	-	-	-
95	L6,A.Barat6,Bulan6	V	V	-	-	-
96	L6,A.Utara1,Bulan6	V	V	-	-	-
97	L6,A.Utara2,Bulan6	V	V	-	-	-
98	L6,A.Utara3,Bulan6	V	V	-	-	-
99	L6,A.Utara4,Bulan6	V	V	-	-	-
100	L6,A.Selatan1,Bulan6	V	V	-	-	V
101	L6,A.Selatan2,Bulan6	V	V	-	-	-
102	L6,A.Selatan3,Bulan6	V	V	-	-	-
103	L6,A.Selatan4,Bulan6	V	V	-	-	-
104	L6,A.Selatan5,Bulan6	V	V	-	-	-
105	L6,A.Selatan6,Bulan6	V	V	-	-	-
106	L6,Ketua Selatan,Bulan9	V	V	V	-	-
107	L6,K.Pusat,Bulan9	V	V	-	-	-
108	L6,K.Timur,Bulan9	V	V	-	-	-
109	L6,K.Barat,Bulan9	V	V	-	-	-
110	L6,K.Utara,Bulan9	V	V	-	-	-
111	L6,K.Selatan,Bulan9	V	V	-	V	-
112	L6,A.Pusat1,Bulan9	V	V	-	-	-
113	L6,A.Pusat2,Bulan9	V	V	-	-	-
114	L6,A.Pusat3,Bulan9	V	V	-	-	-
115	L6,A.Timur1,Bulan9	V	V	-	-	-
116	L6,A.Timur2,Bulan9	V	V	-	-	-
117	L6,A.Timur3,Bulan9	V	V	-	-	-
118	L6,A.Timur4,Bulan9	V	V	-	-	-
119	L6,A.Timur5,Bulan9	V	V	-	-	-
120	L6,A.Timur6,Bulan9	V	V	-	-	-

Tabel 4. 89 Hak Akses Kepala Bidang P3TK, Sekertaris, Koordinator, Ketua Selatan, dan Anggota Selatan 1 (Lanjutan)

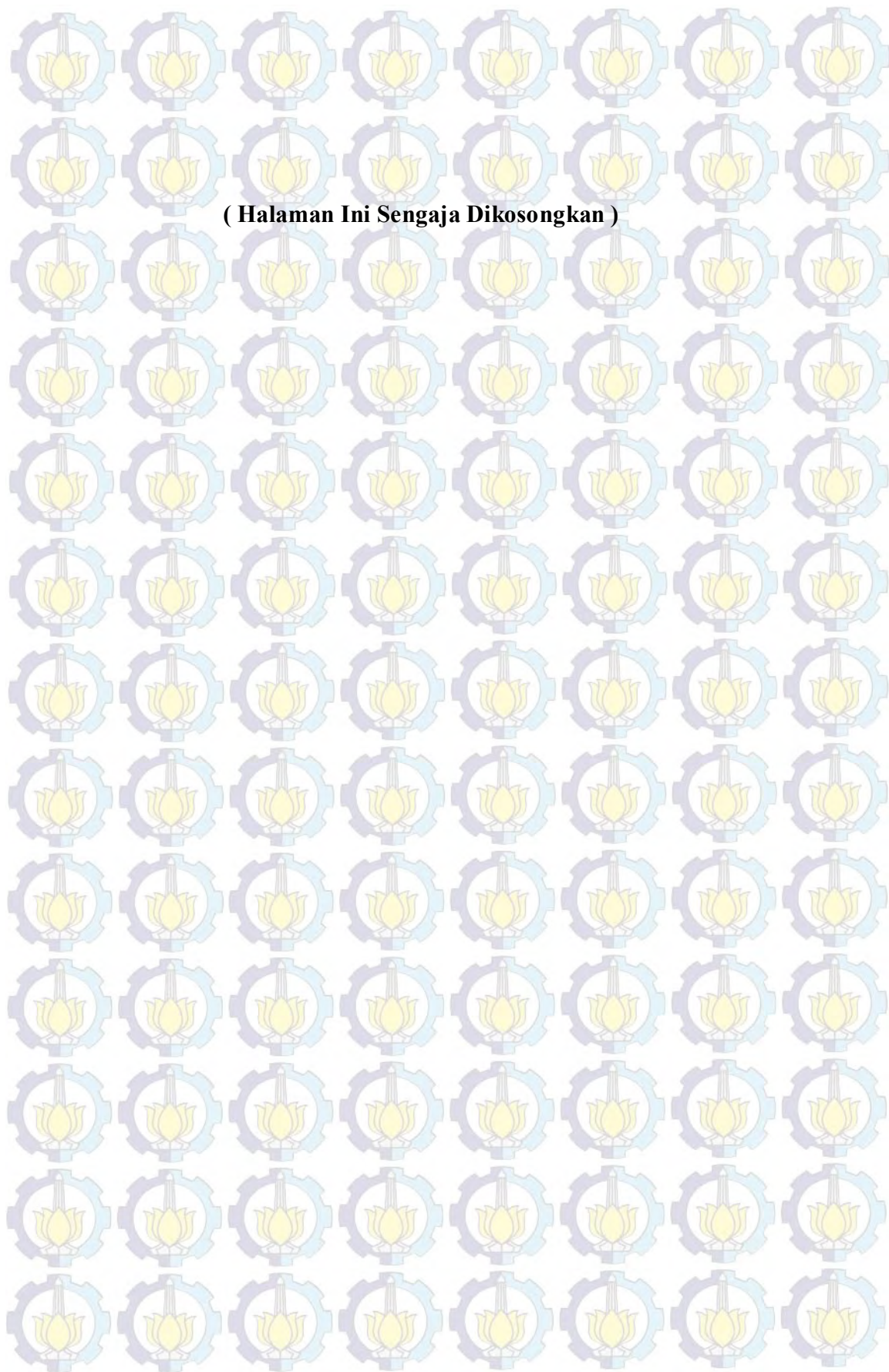
No	Pilihan Menu	Kepala Bidang P3TK	Sekertaris	Koordinator	Ketua Selatan	Anggota Selatan 1
Pengukuran Kinerja						
121	L6,A.Barat1,Bulan9	V	V	-	-	-
122	L6,A.Barat2,Bulan9	V	V	-	-	-
123	L6,A.Barat3,Bulan9	V	V	-	-	-
124	L6,A.Barat4,Bulan9	V	V	-	-	-
125	L6,A.Barat5,Bulan9	V	V	-	-	-
126	L6,A.Barat6,Bulan9	V	V	-	-	-
127	L6,A.Utara1,Bulan9	V	V	-	-	-
128	L6,A.Utara2,Bulan9	V	V	-	-	-
129	L6,A.Utara3,Bulan9	V	V	-	-	-
130	L6,A.Utara4,Bulan9	V	V	-	-	-
131	L6,A.Selatan1,Bulan9	V	V	-	-	V
132	L6,A.Selatan2,Bulan9	V	V	-	-	-
133	L6,A.Selatan3,Bulan9	V	V	-	-	-
134	L6,A.Selatan4,Bulan9	V	V	-	-	-
135	L6,A.Selatan5,Bulan9	V	V	-	-	-
136	L6,A.Selatan6,Bulan9	V	V	-	-	-
137	L6,Ketua Selatan,Bulan12	V	V	V	-	-
138	L6,K.Pusat,Bulan12	V	V	-	-	-
139	L6,K.Timur,Bulan12	V	V	-	-	-
140	L6,K.Barat,Bulan12	V	V	-	-	-
141	L6,K.Utara,Bulan12	V	V	-	-	-
142	L6,K.Selatan,Bulan12	V	V	-	V	-
143	L6,A.Pusat1,Bulan12	V	V	-	-	-
144	L6,A.Pusat2,Bulan12	V	V	-	-	-
145	L6,A.Pusat3,Bulan12	V	V	-	-	-
146	L6,A.Timur1,Bulan12	V	V	-	-	-
147	L6,A.Timur2,Bulan12	V	V	-	-	-
148	L6,A.Timur3,Bulan12	V	V	-	-	-
149	L6,A.Timur4,Bulan12	V	V	-	-	-

Tabel 4. 90 Hak Akses Kepala Bidang P3TK, Sekertaris, Koordinator, Ketua Selatan, dan Anggota Selatan 1 (Lanjutan)

No	Pilihan Menu	Kepala Bidang P3TK	Sekertaris	Koordinata tor	Ketua Selatan	Anggota Selatan 1
Pengukuran Kinerja						
150	L6,A.Timur5,Bulan12	V	V	-	-	-
151	L6,A.Timur6,Bulan12	V	V	-	-	-
152	L6,A.Barat1,Bulan12	V	V	-	-	-
153	L6,A.Barat2,Bulan12	V	V	-	-	-
154	L6,A.Barat3,Bulan12	V	V	-	-	-
155	L6,A.Barat4,Bulan12	V	V	-	-	-
156	L6,A.Barat5,Bulan12	V	V	-	-	-
157	L6,A.Barat6,Bulan12	V	V	-	-	-
158	L6,A.Utara1,Bulan12	V	V	-	-	-
159	L6,A.Utara2,Bulan12	V	V	-	-	-
160	L6,A.Utara3,Bulan12	V	V	-	-	-
161	L6,A.Utara4,Bulan12	V	V	-	-	-
162	L6,A.Selatan1,Bulan12	V	V	-	-	V
163	L6,A.Selatan2,Bulan12	V	V	-	-	-
164	L6,A.Selatan3,Bulan12	V	V	-	-	-
165	L6,A.Selatan4,Bulan12	V	V	-	-	-
166	L6,A.Selatan5,Bulan12	V	V	-	-	-
167	L6,A.Selatan6,Bulan12	V	V	-	-	-
Hal - Hal Terkait Uang						
168	Penentuan anggaran kompensasi	V	-	-	-	-
169	Komp.Pusat-Bulan 3	V	V	-	-	-
170	Komp.Timur-Bulan 3	V	V	-	-	-
171	Komp.Barat-Bulan 3	V	V	-	-	-
172	Komp.Utara-Bulan 3	V	V	-	-	-
173	Komp.Selatan-Bulan 3	V	V	X	X	X
174	Komp.Pusat-Bulan 6	V	V	-	-	-
175	Komp.Timur-Bulan 6	V	V	-	-	-
176	Komp.Barat-Bulan 6	V	V	-	-	-
177	Komp.Utara-Bulan 6	V	V	-	-	-
178	Komp.Selatan-Bulan 6	V	V	X	X	X
179	Komp.Pusat-Bulan 9	V	V	-	-	-
180	Komp.Timur-Bulan 9	V	V	-	-	-
181	Komp.Barat-Bulan 9	V	V	-	-	-
182	Komp.Utara-Bulan 9	V	V	-	-	-
183	Komp.Selatan-Bulan 9	V	V	X	X	X

Tabel 4. 91 Hak Akses Kepala Bidang P3TK, Sekertaris, Koordinator, Ketua Selatan, dan Anggota Selatan 1 (Lanjutan)

No	Pilihan Menu	Kepala Bidang P3TK	Sekertaris	Koordinator	Ketua Selatan	Anggota Selatan 1
Hal - Hal Terkait Uang						
184	Komp.Pusat-Bulan 12	V	V	-	-	-
185	Komp.Timur-Bulan 12	V	V	-	-	-
186	Komp.Barat-Bulan 12	V	V	-	-	-
187	Komp.Utara-Bulan 12	V	V	-	-	-
188	Komp.Selatan-Bulan 12	V	V	X	X	X



BAB V

ANALISIS HASIL PENGOLAHAN DATA

Bab V akan dilakukan analisis terhadap hasil pengolahan data yang telah dilakukan pada Bab IV. Analisis yang dilakukan meliputi pencarian persamaan, kelebihan, dan kelemahan antara rancangan yang telah dihasilkan pada Bab IV dengan kondisi eksisting objek penelitian serta kendala yang terjadi dalam penerapan rancangan yang telah dihasilkan. Analisis yang akan dilakukan pada Bab V yaitu analisis rancangan deskripsi jabatan Petugas Pendamping, analisis rancangan evaluasi jabatan Petugas Pendamping, analisis gaji pokok Petugas Pendamping, analisis rancangan pengukuran kinerja Petugas Pendamping, analisis rancangan tunjangan Petugas Pendamping berdasarkan kinerja Petugas Pendamping, dan analisis rancangan *dashboard* Petugas Pendamping.

5.1 Analisis Rancangan Deskripsi Jabatan Petugas Pendamping

Tugas Akhir ini menghasilkan tiga jenis rancangan deskripsi jabatan, yaitu deskripsi jabatan Koordinator, Ketua, dan Petugas Pendamping. Rancangan deskripsi jabatan pada ketiga jenis jabatan Petugas Pendamping berisi informasi mengenai peran jabatan, uraian tugas dan tanggung jawab, hasil kerja jabatan, tingkat faktor, dan persyaratan jabatan tertentu. Rancangan deskripsi jabatan Anggota, Ketua, dan Koordinator secara berurutan dapat dilihat pada Lampiran I, III, dan V.

Deskripsi jabatan Petugas Pendamping pada saat ini tertulis pada kontrak kerja Petugas Pendamping tahun 2015. Disnaker Surabaya tidak memiliki deskripsi jabatan tersendiri yang mendeskripsikan jabatan Petugas Pendamping secara lengkap dan terperinci. Kontrak kerja Petugas Pendamping tahun 2015 berisi beberapa informasi yang berhubungan dan tidak berhubungan dengan deskripsi jabatan Petugas Pendamping. Contoh informasi yang tidak berhubungan dengan deskripsi jabatan Petugas Pendamping yaitu dasar pelaksanaan, biaya pekerjaan, dan cara pembayaran Petugas Pendamping. Informasi pada kontrak kerja Petugas Pendamping yang berhubungan dengan deskripsi jabatan Petugas Pendamping

yaitu tugas dan ruang lingkup, hak dan kewajiban, serta sanksi Petugas Pendamping. Kontrak kerja Petugas Pendamping pada tahun 2015 dapat dilihat pada Lampiran XIV.

Analisis deskripsi jabatan Petugas Pendamping dilakukan berdasarkan tiga faktor pembanding.

Tabel 5. 1 Hasil Analisis Deskripsi Jabatan Petugas Pendamping

No	Faktor Pembanding	Deskripsi Jabatan Petugas Pendamping	
		Tugas Akhir ini	Kontrak Kerja Petugas Pendamping
1	Informasi tugas petugas pendamping	ada	ada
2	Diferensiasi tugas pada setiap jabatan	Ada	Tidak ada
3	Tingkat kelengkapan jumlah tugas	Sangat Lengkap	Kurang Lengkap

Analisis pertama dilakukan pada faktor informasi tugas Petugas Pendamping. Informasi tugas Petugas Pendamping terdapat pada rancangan deskripsi jabatan yang dihasilkan Tugas Akhir ini dan deskripsi jabatan yang terdapat pada kontrak kerja Petugas Pendamping tahun 2015.

Analisis kedua dilakukan pada faktor diferensiasi tugas pada setiap jabatan. Tugas Petugas Pendamping pada kontrak kerja Petugas Pendamping tahun 2015 tidak dibedakan untuk setiap jabatan Petugas Pendamping. Tugas Koordinator, Ketua, dan Anggota dinyatakan sama menurut kontrak kerja Petugas Pendamping. Fakta lapangan menunjukkan terdapat persamaan dan perbedaan tugas antara Koordinator, Ketua, dan Anggota. Contoh perbedaan dan persamaan tugas dapat dilihat pada tugas Ketua dengan Anggota. Anggota tidak memiliki tugas seperti Ketua untuk melakukan pengawasan terhadap kinerja Petugas Pendamping yang menjadi Anggota nya. Contoh persamaan tugas yang dimiliki Ketua dengan Anggota adalah masing – masing Ketua dan Anggota bertugas mencari data mengenai warga Surabaya yang berstatus pengangguran.

Kelemahan deskripsi jabatan yang tidak membedakan tugas untuk setiap jabatan Petugas Pendamping pada kontrak kerja Petugas Pendamping tahun 2015

telah diperbaiki pada rancangan deskripsi jabatan yang dihasilkan pada Tugas Akhir ini. Tugas Petugas Pendamping dari rancangan deskripsi jabatan yang dihasilkan pada Tugas Akhir ini telah disesuaikan dengan jabatan Petugas Pendamping. Jenis tugas disesuaikan dengan jabatan Petugas Pendamping. Tugas Petugas Pendamping yang dimiliki oleh seluruh jabatan Petugas Pendamping yaitu TP-3, TP-4, TP-4, TP-5, TP-6, TP-7, TP-8, TP-9, TP-10, TP-11, dan TP-12. Tugas Petugas Pendamping khusus untuk Koordinator yaitu TP-1 dan TP-2. Tugas Petugas Pendamping khusus untuk Ketua yaitu TP-13 dan TP-14. Perbedaan dan Persamaan tugas Petugas Pendamping dapat dilihat pada Tabel 4.9.

Analisis ketiga dilakukan pada kelengkapan jumlah tugas Petugas Pendamping. Jumlah tugas Petugas Pendamping pada kontrak kerja Petugas Pendamping tahun 2015 adalah tujuh tugas yang sama untuk setiap jabatan Petugas Pendamping. Jumlah tugas Petugas Pendamping pada rancangan deskripsi jabatan yang dihasilkan pada Tugas Akhir ini terdapat perbedaan dan persamaan. Jumlah tugas Petugas Pendamping pada Koordinator dan Ketua sama, yaitu sejumlah dua belas tugas. Jumlah tugas Petugas Pendamping pada Anggota sejumlah sepuluh tugas. Fakta dilapangan menunjukan bahwa tugas yang dilakukan oleh Petugas Pendamping lebih dari tujuh jenis tugas. Deskripsi jabatan yang dihasilkan pada Tugas Akhir ini telah melengkapi kekurangan jumlah tugas yang terdapat pada kontrak kerja Petugas Pendamping. Tugas Petugas Pendamping Anggota, Ketua, dan Koordinator pada deskripsi jabatan yang dihasilkan Tugas Akhir ini secara berurutan dapat dilihat pada Lampiran I, III, dan V. Tugas Petugas Pendamping pada kontrak kerja Petugas Pendamping tahun 2015 dapat dilihat pada Lampiran XIV.

5.2 Analisis Rancangan Evaluasi Jabatan Petugas Pendamping

Tugas Akhir ini menghasilkan rancangan evaluasi jabatan pada setiap jabatan Petugas Pendamping, yaitu rancangan evaluasi jabatan pada Koordinator, Ketua, dan Anggota. Evaluasi jabatan pada setiap Petugas Pendamping memberikan informasi nilai faktor evaluasi dan total nilai evaluasi jabatan pada masing – masing jabatan Petugas Pendamping.

Disnaker Surabaya tidak memiliki evaluasi jabatan untuk Petugas Pendamping. Disnaker Surabaya menggunakan rancangan evaluasi jabatan yang telah dilakukan oleh pemerintah Indonesia, yaitu golongan atau jabatan Pegawai Negeri Sipil (PNS). Disnaker Surabaya menetapkan Petugas Pendamping sebagai katagori PNS golongan III a karena persyaratan minimal tingkat pendidikan untuk menjadi Petugas Pendamping adalah S1.

Analisis evaluasi jabatan Petugas Pendamping dilakukan berdasarkan empat faktor pembanding seperti ditunjukkan pada Tabel 5.2.

Tabel 5. 2 Hasil Analisis Evaluasi Jabatan Petugas Pendamping

No	Faktor Pembanding	Evaluasi Jabatan Petugas Pendamping	
		Tugas Akhir ini	Disnaker Surabaya
1	Metode Evaluasi Jabatan yang digunakan	FES	Mengacu pada FES dari Pemerintah Pusat
2	Kualitas deskripsi jabatan sebagai bahan perancangan evaluasi jabatan	lengkap dan detail	Tidak lengkap dan tidak detail
3	Kelas Jabatan Petugas Pendamping yang dihasilkan	<ul style="list-style-type: none"> • anggota (kelas jabatan 8) • ketua (kelas jabatan 8) • Koordinator (kelas jabatan 9) 	Seluruh Petugas Pendamping Golongan III a = kelas jabatan 9
4	Dampak kelas jabatan kepada APBD	Efisiensi anggaran	Inefisiensi anggaran

Analisis pertama dilakukan berdasarkan faktor metode evaluasi jabatan yang digunakan. Rancangan evaluasi jabatan Petugas Pendamping yang dihasilkan Tugas Akhir ini dengan rancangan evaluasi jabatan yang digunakan oleh Disnaker Surabaya dirancang menggunakan metode yang sama, yaitu metode FES. Rancangan evaluasi jabatan Petugas Pendamping yang digunakan Disnaker Surabaya tidak dirancang sendiri oleh Disnaker Surabaya. Disnaker Surabaya menggunakan rancangan evaluasi jabatan yang telah ditentukan oleh Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (MENPAN RB). MENPAN RB menetapkan metode, menyusun panduan, dan mendampingi kementerian dalam perancangan dan implementasi evaluasi jabatan. Rancangan evaluasi jabatan yang ditetapkan MENPAN RB ditujukan untuk seluruh pegawai

pemerintah Indonesia. Rancangan evaluasi jabatan yang dihasilkan pada Tugas Akhir ini dirancang sendiri oleh Penulis dengan menggunakan metode FES.

Analisis kedua dilakukan berdasarkan faktor kualitas deskripsi jabatan sebagai bahan perancangan evaluasi jabatan. Deskripsi jabatan yang dihasilkan pada Tugas Akhir ini memiliki kualitas yang baik karena informasi deskripsi jabatan yang diberikan lengkap, sesuai dengan kondisi lapangan, serta sesuai dengan panduan dalam metode FES. Deskripsi jabatan yang dihasilkan pada Tugas Akhir ini dianggap lengkap karena memiliki seluruh komponen informasi sesuai dengan metode FES yang terdiri atas informasi peran jabatan, uraian tugas dan tanggung jawab, hasil kerja jabatan, tingkat faktor, dan persyaratan jabatan tertentu. Deskripsi jabatan yang dihasilkan pada Tugas Akhir ini dihasilkan dari kondisi lapangan.

Deskripsi jabatan yang digunakan oleh Disnaker Surabaya tidak lengkap dan detail karena deskripsi jabatan yang digunakan dalam evaluasi jabatan Petugas Pendamping adalah deskripsi jabatan umum yang digunakan sebagai acuan dalam menentukan kelas jabatan seluruh pegawai negeri Indonesia. Deskripsi jabatan umum memiliki kelebihan dapat digunakan sebagai bahan untuk melakukan evaluasi jabatan pada seluruh jabatan pegawai negeri di Indonesia. Deskripsi jabatan umum memiliki kelemahan tidak dapat menggambarkan jabatan secara detail dan lengkap. Kelemahan deskripsi jabatan umum menyebabkan hasil evaluasi jabatan tidak akurat. Bukti evaluasi jabatan Disnaker Surabaya tidak akurat dapat dilihat dari pembagian kelas jabatan Petugas Pendamping. Seluruh Petugas Pendamping dikategorikan sebagai golongan III a atau kelas jabatan sembilan. Penjelasan lebih lanjut dibahas pada analisis faktor ketiga.

Analisis ketiga dilakukan berdasarkan kelas jabatan Petugas Pendamping yang dihasilkan dari evaluasi jabatan yang telah dilakukan. Petugas Pendamping dibedakan menjadi dua kelas jabatan berdasarkan evaluasi jabatan yang dihasilkan pada Tugas Akhir ini, yaitu kelas jabatan delapan untuk Anggota dan Ketua serta kelas jabatan sembilan untuk Koordinator. Seluruh Petugas Pendamping dikategorikan sebagai golongan III a atau kelas jabatan sembilan berdasarkan evaluasi jabatan yang dilakukan Disnaker Surabaya. Evaluasi jabatan yang dihasilkan Disnaker Surabaya dapat dikatakan kurang akurat karena tidak ada

perbedaan kelas jabatan untuk setiap jenis jabatan Petugas Pendamping. Fakta dilapangan memberikan informasi bahwa deskripsi faktor – faktor pada ketiga jabatan Petugas Pendamping tidak sama. Perbedaan deskripsi faktor – faktor cukup signifikan sehingga hasil evaluasi jabatan menyatakan Anggota dan Ketua sebagai jabatan kelas delapan dan Koordinator sebagai jabatan kelas sembilan.

Analisis keempat dilakukan berdasarkan dampak kelas jabatan terhadap APBD. Sumber anggaran yang digunakan untuk memberikan gaji pokok dan tunjangan kinerja kepada Petugas Pendamping didapat dari APBD Kota Surabaya. Besar Gaji pokok dan tunjangan kinerja yang diterima Petugas Pendamping ditentukan berdasarkan kelas jabatan. Gaji pokok dan tunjangan kinerja yang diterima Petugas Pendamping semakin besar ketika kelas jabatan Petugas Pendamping semakin tinggi. Pemda Surabaya dapat melakukan penghematan APBD Kota Surabaya jika menggunakan hasil evaluasi jabatan Petugas Pendamping Tugas Akhir ini karena hanya menyediakan anggaran gaji pokok dan tunjangan kinerja untuk satu jabatan kelas sembilan dan tiga puluh jabatan kelas. Pemda Surabaya harus menyediakan anggaran gaji pokok dan tunjangan kinerja untuk 31 Petugas Pendamping dengan jabatan kelas sembilan.

5.3 Analisis Gaji Pokok Petugas Pendamping

Tugas Akhir ini menetapkan tiga jenis gaji pokok sesuai dengan jenis jabatan Petugas Pendamping. Nilai evaluasi jabatan pada masing – masing jabatan Petugas Pendamping digunakan sebagai acuan dalam menetapkan gaji pokok pada setiap jenis jabatan Petugas Pendamping. Nilai gaji pokok pada setiap jenis jabatan Petugas Pendamping dapat dilihat pada Tabel 4.14.

Rancangan gaji pokok Petugas Pendamping yang dihasilkan pada Tugas Akhir ini berbeda dengan rancangan gaji pokok yang diterapkan kepada Petugas Pendamping pada tahun 2015. Disnaker Surabaya menetapkan gaji pokok seluruh Petugas Pendamping sebesar Rp 3.100.000,00. Disnaker Surabaya tidak membedakan gaji pokok yang diberikan kepada setiap jenis jabatan Petugas Pendamping.

Analisis gaji pokok Petugas Pendamping dilakukan berdasarkan empat faktor pembanding

Tabel 5. 3 Hasil Analisis Gaji Pokok Petugas Pendamping

No	Faktor Pembanding	Tugas Akhir ini	Kontrak Kerja Petugas Pendamping
1	Diferensiasi besar gaji pokok	Ada	Tidak ada
2	Dampak deferensiaasi gaji pokok terhadap APBD	Peningkatan anggaran	Anggaran tetap

Analisis pertama dilakukan berdasarkan faktor diferensiasi besar gaji pokok Petugas Pendamping. Tugas Akhir ini menetapkan gaji pokok pada setiap jabatan Petugas Pendamping berbeda sesuai dengan nilai evaluasi jabatan pada setiap jabatan Petugas Pendamping. Gaji pokok yang berbeda pada setiap jabatan Petugas Pendamping merupakan bukti bahwa Gaji pokok yang ditetapkan pada Tugas Akhir ini dirancang sesuai dengan asa keadilan. Semakin besar nilai evaluasi jabatan maka semakin besar gaji pokok yang diterima.

Gaji pokok yang ditetapkan Disnaker Surabaya berbeda dengan gaji pokok yang ditetapkan pada Tugas Akhir ini, Gaji pokok yang ditetapkan kepada seluruh Petugas Pendamping sama. Gaji pokok yang diterima oleh Koordinator, Ketua, dan Anggota sama. Fakta dilapangan diketahui bahwa beban tugas yang diterima setiap jabatan Petugas Pendamping tidak sama. Koordinator mempunyai beban tugas yang lebih besar daripada Ketua dan Ketua mempunyai beban tugas yang lebih besar daripada Anggota. Penetapan gaji pokok sama pada setiap jenis jabatan Petugas Pendamping tidak memenuhi asa keadilan karena beban kerja yang di tanggung pada setiap jenis jabatan Petugas Pendamping tidak sama.

Analisis kedua dilakukan berdasarkan faktor dampak deferensiasi gaji pokok terhadap APBD Kota Surabaya. Berikut ini adalah ringkasa

Tabel 5. 4 Hasil Analisis Dampak Diferensiasi Gaji Pokok Petugas Pendamping terhadap APBD Kota Surabaya

Sumber Penetapan Gaji Pokok	Jabatan	Gaji Pokok/Bulan	Total Gaji Pokok/ Tahun/Individu/ Jabatan	Jumlah Petugas Pendamping	Total Gaji Pokok/Tahun/Jabatan	Total Gaji Pokok/Tahun	Selisih
Tugas Akhir ini	Anggota	Rp 3,100,000	Rp 37,200,000	25	Rp 930,000,000	Rp 1,190,562,445	Rp 37,362,445
	Ketua	Rp 3,587,336	Rp 43,048,035	5	Rp 215,240,175		
	Koordinator	Rp 3,776,856	Rp 45,322,271	1	Rp 45,322,271		
Disnaker Surabbaya	Seluruh Petugas Pendamping	Rp 3,100,000	Rp 37,200,000	31	Rp 1,153,200,000	Rp 1,153,200,000	

Tabel 5.4 menunjukkan informasi bahwa penetapan gaji pokok yang dihasilkan pada Tugas Akhir ini lebih mahal secara keseluruhan dibandingkan penetapan gaji pokok yang ditetapkan oleh Disnaker Surabaya. Pemda Surabaya dapat melakukan penghematan sebesar APBD Kota Surabaya sebesar Rp 5.4

Analisis Rancangan Pengukuran Kinerja Petugas Pendamping

Gambar 4.8 dapat diketahui rancangan pengukuran kinerja yang dihasilkan pada Tugas Akhir ini terdiri atas enam tingkat. Pengukuran kinerja tingkat pertama atau paling atas adalah pengukuran kinerja dengan perspektif yang paling luas, yaitu pengukuran kinerja pada setiap wilayah Surabaya. Pengukuran kinerja tingkat enam atau paling bawah adalah pengukuran kinerja dengan perspektif yang paling sempit, yaitu pengukuran kinerja setiap individu Petugas Pendamping. Perspektif pengukuran kinerja menjadi lebih sempit ketika bergerak dari pengukuran kinerja tingkat satu menuju pengukuran kinerja tingkat enam.

Disnaker Surabaya mengukur kinerja Petugas Pendamping dari laporan yang diberikan Petugas Pendamping setiap bulan. Laporan kinerja yang diberikan kepada Disnaker Surabaya berisi informasi mengenai pencapaian

5.5 Analisis Rancangan Tunjangan Petugas Pendamping berdasarkan Kinerja Petugas Pendamping

Tugas Akhir ini menghasilkan besar tunjangan kinerja yang berbeda pada setiap jabatan Petugas Pendamping. Tunjangan kinerja pada setiap jabatan Petugas Pendamping ditentukan berdasarkan besar nilai persentase individu pada setiap jabatan Petugas Pendamping. Nilai persentase evaluasi jabatan dan besar tunjangan kinerja pada setiap Petugas Pendamping dapat dilihat pada Tabel 4.33.

Disnaker Surabaya tidak memiliki tunjangan kinerja untuk Petugas Pendamping. Petugas Pendamping tidak mendapatkan tunjangan terhadap kinerja yang telah dilakukan.

Analisis rancangan tunjangan Petugas Pendamping berdasarkan kinerja Petugas Pendamping dilakukan berdasarkan empat faktor pembandingan.

Tabel 5. 5 Hasil Analisis Tunjangan Kinerja Petugas Pendamping

No	Faktor Pembanding	Tunjangan Kinerja Petugas Pendamping	
		Tugas Akhir ini	Disnaker Surabaya
1	Ketersediaan tunjangan kinerja	ada	tidak ada
2	Kualitas rancangan tunjangan kinerja	baik	tidak ada
3	Besar tunjangan Kinerja	<ul style="list-style-type: none"> • Koordinator (3,8%) • Ketua (3,6%) • Anggota (3,1%) 	nol
4	Dampak tunjangan kinerja terhadap kinerja Petugas Pendamping	Memotivasi Petugas Pendamping untuk mencapai target	Tidak memotivasi Petugas Pendamping untuk mencapai target
4	Dampak tunjangan kinerja terhadap APBD Kota Surabaya	pengurangan besar terhadap APBD	tidak terjadi pengurangan APBD

Analisis pertama dilakukan berdasarkan faktor ketersediaan tunjangan kinerja. Disnaker Surabaya tidak memiliki tunjangan kinerja yang berlaku untuk Petugas Pendamping. Tugas Akhir ini menghasilkan tunjangan kinerja yang berbeda pada setiap jabatan Petugas Pendamping. Tunjangan kinerja yang dihasilkan pada Tugas Akhir ini ditentukan berdasarkan nilai evaluasi jabatan pada masing – masing jabatan Petugas Pendamping sehingga memenuhi asas keadilan.

Analisis kedua dilakukan berdasarkan faktor kualitas rancangan tunjangan kinerja. Analisis kedua tidak dapat dilakukan pada Disnaker Surabaya karena Disnaker Surabaya tidak memiliki tunjangan kinerja untuk Petugas Pendamping. Tugas Akhir ini menghasilkan kualitas rancangan tunjangan kinerja yang baik. Alasan rancangan tunjangan kinerja yang dihasilkan pada Tugas Akhir ini baik adalah terdapat diferensiasi tunjangan kinerja pada setiap jabatan Petugas Pendamping berdasarkan nilai evaluasi jabatan Petugas Pendamping. Perbedaan tunjangan kinerja yang diberikan kepada setiap jabatan Petugas Pendamping dilakukan karena nilai evaluasi jabatan pada setiap jabatan Petugas Pendamping tidak sama.

Analisis ketiga dilakukan berdasarkan besar tunjangan kinerja. Analisis ketiga tidak dapat dilakukan pada Disnaker Surabaya karena tidak memiliki tunjangan kinerja. Tugas Akhir ini menghasilkan tiga jenis tunjangan kinerja sesuai jenis jabatan Petugas Pendamping. Besar tunjangan kinerja pada setiap jenis Petugas Pendamping ditentukan berdasarkan besar persentase individu pada nilai evaluasi jabatan pada masing – masing jabatan. Koordinator sebagai jabatan dengan nilai evaluasi jabatan paling tinggi memiliki persentase nilai evaluasi jabatan paling besar dibandingkan jenis jabatan lainnya. Nilai rupiah dari besar persentase individu didapatkan dari hasil perkalian antara nilai persentase evaluasi jabatan individu dengan total anggaran seluruh Petugas Pendamping dalam satu tahun. Penentuan tunjangan kinerja pada Tugas Akhir ini disesain menggunakan sistem persentase agar memudahkan dalam pembagian besar tunjangan kinerja pada setiap jenis Petugas Pendamping dengan keterbatasan anggaran.

Analisis keempat dilakukan berdasarkan faktor motivasi Petugas Pendamping untuk mencapai target. Disnaker Surabaya tidak memiliki sistem tunjangan kinerja sehingga tidak terdapat sistem yang dapat memotivasi Petugas Pendamping dalam mencapai target. Tugas Akhir ini menghasilkan sistem tunjangan kinerja yang dapat memotivasi Petugas Pendamping dalam mencapai target tugasnya. Manusia adalah “calculative receptor”, jika manusia diberikan suatu aturan baru atau sistem baru maka manusia akan menghitung untung dan rugi semua alternatif tindakan yang dapat diambil. Manusia akan memilih alternatif tindakan yang dapat memaksimalkan keuntungan yang didapat. (Neely, et al., 2015). Sistem tunjangan kinerja yang dihasilkan pada Tugas Akhir ini akan diterima baik oleh Petugas Pendamping karena lebih menguntungkan Petugas Pendamping dibandingkan sistem lama yang tidak terdapat tunjangan kinerja.

Analisis keempat dilakukan berdasarkan dampak tunjangan kinerja terhadap APBD Kota Surabaya. Pengeluaran APBD Kota Surabaya akan menjadi lebih besar jika menggunakan rancangan tunjangan kinerja yang dihasilkan pada Tugas Akhir ini dibandingkan sistem lama yang tidak memiliki sistem tunjangan kinerja yang berlaku pada Petugas Pendamping.

Tabel 5. 6 Perbandingan Kebutuhan Anggaran Tunjangan Kinerja

No	Sumber Rancangan Tunjangan Kinerja	Jabatan	Persentase Individu Nilai Evaluasi Jabatan	Contoh : Anggaran Total Tunjangan Kinerja Petugas Pendamping	Nilai Total Tunjangan Kinerja/Tahun /Individu
1	Tugas Akhir ini	Koordinator	3.8%	Rp 50.000.000,00	Rp 1.900.000,00
2		Ketua	3.6%		Rp 1.800.000,00
3		Anggota	3.1%		Rp 1.550.000,00
4	Disnaker Surabaya	tidak ada	0%		Rp 0,00

Nilai total tunjangan kinerja pada setiap jabatan Petugas Pendamping dapat diketahui pada Tabel 5.6. Besar tunjangan kinerja pada Tabel 5.6 didapatkan dengan berandaikan besar anggaran total tunjangan kinerja untuk seluruh Petugas Pendamping selama satu tahun adalah Rp 50.000.000,00 dengan sumber anggaran didapatkan dari APBD Kota Surabaya. Rancangan tunjangan kinerja yang dihasilkan pada Tugas Akhir ini tidak dapat dikatakan layak diterapkan karena tidak dapat diketahui dampak tunjangan kinerja terhadap kinerja Petugas Pendamping secara nyata di lapangan.

5.6 Analisis Rancangan *Dashboard* Petugas Pendamping

Tugas Akhir ini menghasilkan *dashboard* pengukuran kinerja pada tingkat pertama, kedua, dan ketiga. *Dashboard* pengukuran kinerja tingkat pertama menginformasikan nilai total kinerja pada setiap Wilayah Surabaya setiap triwulan dalam grafik batang. *Dashboard* pengukuran kinerja tingkat kedua menginformasikan nilai total kinerja Petugas Pendamping dalam satu kelompok Wilayah Surabaya yang sama setiap triwulan dalam bentuk grafik batang. *Dashboard* pengukuran kinerja tingkat ketiga menginformasikan *score* pada setiap PI dan jumlah tugas lain yang dilakukan pada setiap Wilayah Surabaya setiap triwulan dalam bentuk grafik batang. Disnaker Surabaya tidak memiliki *dashboard* pengukuran kinerja. Disnaker Surabaya hanya memiliki data pencapaian dan target Petugas Pendamping.

Analisis rancangan *dashboard* Petugas Pendamping dilakukan berdasarkan dua faktor

Tabel 5. 7 Hasil Analisis *Dashboard* Petugas Pendamping

No	Faktor Pemanding	Analisis Dashboard	
		Tugas Akhir ini	Disnaker Surabaya
1	Ketersediaan <i>dashboard</i>	ada	tidak ada
2	Ragam jenis <i>dashboard</i>	<ul style="list-style-type: none"> • <i>dashboard</i> pengukuran kinerja tingkat pertama • <i>dashboard</i> pengukuran kinerja tingkat kedua • <i>dashboard</i> pengukuran kinerja tingkat ketiga 	tidak ada
3	Manfaat <i>dashboard</i>	<ul style="list-style-type: none"> • memudahkan Pengawas dalam memantau kinerja Petugas Pendamping • mempercepat dalam pengambilan keputusan 	tidak ada

Analisis pertama dilakukan berdasarkan faktor ketersediaan *dashboard*. Disnaker Surabaya tidak memiliki *dashboard* Petugas Pendamping. Disnaker Surabaya hanya memiliki data pencapaian Petugas Pendamping. Tugas Akhir ini menghasilkan *dashboard* pengukuran kinerja Petugas Pendamping.

Analisis kedua dilakukan berdasarkan faktor ragam jenis *dashboard*. Disnaker Surabaya tidak memiliki *dashboard* Petugas Pendamping. Tugas Akhir ini menghasilkan tiga jenis *dashboard* Petugas Pendamping sesuai dengan Tabel 5.7. Pengukuran kinerja yang dihasilkan pada Tugas Akhir ini digunakan oleh Kepala Bidang P3TK dan Sekertais untuk melakukan pengawasan terhadap kinerja Petugas Pendamping. Kepala Bidang P3TK dan Sekertaris sebagai Petugas Pengawas menggunakan sudut pandang “*helicopter view*” agar dapat melakukan pengawasan kepada seluruh Petugas Pendamping. Perancangan *dashboard* dilakukan pada pengukuran kinerja tingkat satu, dua, dan tiga karena pengukuran kinerja tersebut mengukur kinerja Petugas Pendamping dari sudut pandang “*helicopter view*” atau secara luas.

Analisis ketiga dilakukan berdasarkan faktor manfaat *dashboard* Petugas Pendamping. Disnaker Surabaya tidak memiliki *dashboard* Petugas pendamping

sehingg tidak dapat dilakukan analisis ketiga. *Dashboard* pengukuran kinerja yang dihasilkan Tugas Akhir ini memberikan beberapa manfaat. Manfaat pertama adalah Pengawas menjadi lebih mudah dalam menjalankan tugasnya untuk mengawasi kinerja Petugas Pendamping. Manfaat kedua yang diterima adalah mempermudah pengambilan keputusan oleh Pengawas yang terdiri atas Kepala Bidang P3TK dan Sekretaris. Waktu pengambilan keputusan yang lama dapat dikurangi karena *Dashboard* Petugas Pendamping. *Dashboard* Petugas Pedamping membantu Petugas Pendamping dan Pengawas dalam memahami pergerakan data yang banyak dalam waktu singkat. *Dashboard* Petugas Pendamping juga membantu Petugas Pendamping dan Pengawas menyajikan data sesuai dengan kebutuhan agar pengambilan keputusan dilakukan dengan cepat.

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

Bab VI akan menyampaikan kesimpulan dan saran yang dihasilkan dari pengerjaan Tugas Akhir ini.

6.1 Kesimpulan

Kesimpulan yang dihasilkan dari pengerjaan Tugas Akhir ini adalah :

1. Suatu sistem pengukuran kinerja Petugas Pendamping yang selaras dengan pengukuran kinerja program kerja bidang P3TK telah dihasilkan pada Tugas Akhir ini. Perancangan pengukuran kinerja diturunkan dari program kerja bidang P3TK yang memiliki keterkaitan dengan tugas Petugas Pendamping.
2. Sistem kompensasi berbasis kinerja untuk Petugas Pendamping telah dihasilkan pada Tugas Akhir ini. Sistem kompensasi berbasis kinerja yang dihasilkan Tugas Akhir ini adalah tunjangan kinerja. Tunjangan kinerja total yang dapat diterima setiap jabatan Petugas Pendamping berbeda sesuai dengan nilai evaluasi jabatan pada setiap jabatan Petugas Pendamping.. Petugas Pendamping mendapatkan tunjangan kinerja setiap tiga bulan sekali berdasarkan kinerja pada tiga bulan tersebut. Hasil analisis tunjangan kinerja Petugas Pendamping menyimpulkan tunjangan kinerja yang dirancang pada Tugas Akhir ini memiliki kelebihan dan kekurangan dibandingkan tidak ada sistem tunjangan kinerja yang ditetapkan Disnaker Surabaya pada saat ini. Kelebihan berlakunya sistem tunjangan kinerja pada Petugas Pendamping adalah memotivasi Petugas Pendamping untuk mencapai target. Kelemahan tunjangan kinerja yang dihasilkan Tugas Akhir ini adalah dibutuhkan dana agar dapat diterapkan
3. *Dashboard* kinerja Petugas Pendamping telah dihasilkan pada Tugas Akhir ini. Perancangan *dashboard* kinerja Petugas Pendamping dilakukan dengan menampilkan hasil pengukuran kinerja tingkat pertama, kedua, dan ketiga yang dihasilkan pada Tugas Akhir ini.

4. Hasil analisis deskripsi jabatan Petugas Pendamping menyimpulkan deskripsi jabatan yang dihasilkan pada Tugas Akhir ini lebih baik daripada deskripsi jabatan yang tertulis pada kontrak kerja Petugas Pendamping tahun 2015. Deskripsi jabatan yang dihasilkan pada Tugas Akhir ini mempunyai informasi yang lebih lengkap, terdapat diferensiasi tugas pada setiap jabatan, dan informasi yang terdapat pada deskripsi jabatan sesuai dengan kondisi lapangan saat ini. Deskripsi jabatan yang tertulis pada kontrak kerja Petugas Pendamping tahun 2015 tidak lengkap, tugas pada setiap jabatan sama, dan informasi yang terdapat pada deskripsi jabatan tersebut tidak sesuai dengan kondisi lapangan saat ini.
5. Hasil analisis evaluasi jabatan Petugas Pendamping menyimpulkan bahwa evaluasi jabatan yang dihasilkan Tugas Akhir ini lebih baik dibandingkan evaluasi jabatan yang digunakan Disnaker Surabaya pada saat ini karena dirancang berdasarkan deskripsi jabatan Petugas Pendamping yang lengkap dan detail
6. Hasil analisis jabatan gaji pokok Petugas Pendamping menyimpulkan gaji pokok yang dirancang pada Tugas Akhir ini lebih objektif dan adil dibandingkan gaji pokok yang ditentukan Disnaker Surabaya. Disnaker Surabaya menetapkan gaji pokok seluruh Petugas Pendamping pada tahun 2015 sebesar Rp 3.100.000,00. Disnaker Surabaya tidak membedakan gaji pokok pada setiap jabatan karena Disnaker Surabaya tidak membedakan jabatan pada Petugas Pendamping. Gaji pokok Petugas Pendamping pada Tugas Akhir ini ditentukan dari hasil perbandingan antara nilai evaluasi jabatan dengan gaji pokok Petugas Pendamping. Gaji pokok Anggota, Ketua, dan Koordinator secara berurutan adalah Rp 3.100.000,00; Rp 3.587.336,00; dan Rp 3.776.856,00.

6.2 Saran

Saran yang diberikan dalam penelitian Tugas Akhir ini yaitu

1. Disnaker Surabaya disarankan untuk menggunakan rancangan deskripsi jabatan, evaluasi jabatan, pengukuran kinerja, dan *dashboard* Petugas Pendamping agar Petugas Pendamping, Kepala dan Sekertaris Bidang P3TK dapat menjalankan tugas dengan lebih baik.
2. Penelitian lebih lanjut terhadap rancangan gaji pokok dan tunjangan kinerja Petugas Pendamping yang dihasilkan Tugas Akhir ini harus dilakukan karena anggaran dana yang diperlukan sangat besar serta besar pengaruh rancangan gaji pokok dan tunjangan kinerja terhadap kinerja Petugas Pendamping tidak diketahui secara pasti. Penelitian lebih lanjut mengenai pengawasan dan evaluasi penerapan rancangan gaji pokok dan tunjangan kinerja yang dihasilkan Tugas Akhir ini disarankan untuk dilakukan agar dapat diketahui pengaruhnya terhadap kinerja Petugas Pendamping.

DAFTAR PUSTAKA

- Amstrong, M. & Baron, A., 1998. Performance Management : The New Realities. 1st ed. Wiltshire: The Cromwell Press.
- Anon., 2014. Guide to Business Dashboards. [Online] Available at: <http://www.klipfolio.com/> [Accessed 15 May 2015].
- Armstrong, M., 2015. Armstrong's Handbook of Performance Management : An evidence - based guide to delivering high performance. 5th ed. London: Kogan Page Limited.
- Choong, K. K., 2013. Understanding the features of performance measurement system: a literature review. *Measuring Business Excellence*, 17(4), pp. 102 - 121.
- Dorf, P., 2010. Compensation 101: Compensation Definition and Objectives. [Online] Available at: <https://compensation.blr.com> [Accessed 22 May 2015].
- Flippo, E. B., 1986. Personal Management. 6nd ed. Singapore: McGraw-Hill. H. B. S. W. K., 2006. [Online] Available at: <http://hbswk.hbs.edu/> [Accessed 5 May 2015].
- Kaplan, R. S. & Norton, D. P., 2006. Alignment : Using The Balance Scorecard To Create Corporate Synergies. Massachusettes: Harvard Business School Press Boston.
- K. N. P. & R., 2011. Lampiran Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformai Birokrasi Republik Indonesia No 34 Tahun 2011 Tentang Evaluasi Jabatan. [Online] Available at: <http://jatim.kemenag.go.id/> [Accessed 18 May 2015].
- Milkovich, G. T., Newman, J. M. & Gerhart, B., 2011. Compensation. 10th ed. New York: McGraw-Hill.
- Mills, J. & Platts, K., 2003. Implementing Performance Measurement Systems : a literature review. *Bisnis Performance Management*, 5(1), pp. 1 - 24.
- Perez, T. E., n.d. Wages : Merit Pay. [Online] Available at: <http://www.dol.gov/> [Accessed 22 April 2015]. P. K. S., 2011. Dinas Tenaga Kerja. [Online]

Available at: <http://www.surabaya.go.id/dinamis/?id=35> [Accessed 1 March 2015].

Rivai, V. & A.F.M, B., 2005. Peformance Appraisel. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

LAMPIRAN

Lampiran I Formulir Deskripsi Jabatan Anggota

Nama Jabatan : Petugas Pendamping, Bidang Penempatan, Pembinaan, dan Pengembangan Tenaga Kerja, Dinas Tenaga Kerja Surabaya.

Jabatan Petugas Pendamping : Anggota

I. Peran Jabatan

Jabatan ini merupakan jabatan pembantu pelaksanaan kegiatan pada sebagian program kerja Disnaker Surabaya yang menjadi tanggung jawab bidang Penempatan, Pembinaan, dan Pengembangan Tenaga Kerja (P3TK)

II Uraian Tugas dan Tanggung Jawab

A. Uraian Tugas

1. Mendata pengangguran/pencari kerja di wilayah Kota Surabaya
2. Menginformasikan kepada penganggur/pencari kerja hal – hal yang berkaitan dengan lowongan kerja dan pelatihan ketenagakerjaan
3. Mendaftar calon peserta untuk mengisi lowongan kerja, pelatihan ketenagakerjaan sesuai dengan kualifikasi yang ada dan melaporkan kepada kepala bidang
4. Memantau dan memonitor keberadaan peserta pasca pelatihan untuk mengetahui perkembangannya
5. Membentuk kelompok kerja bagi peserta pasca pelatihan untuk mempermudah koordinasi sesama anggota dan dapat sebagai motivator dalam pengembangan kewirausahaan
6. Menjalin kerjasama yang harmonis dengan aparat kecamatan, kelurahan, RW, dan RT di wilayah kerja masing - masing
7. Melakukan tugas administrasi ketenagakerjaan
8. Memantau dan memonitor peserta saat pelatihan berlangsung
9. Memastikan pelatihan di lapangan sesuai dengan kesepakatan yang telah dibuat dengan pihak penyelenggara pelatihan

10. Melakukan tugas – tugas lain dari kepala bidang P3TK dalam rangka pelaksanaan program kerja bidang P3TK

B. Tanggung Jawab

1. Menjamin ketercapaian target jumlah peserta pelatihan sesuai dengan Laporan Rencana Kerja dan Anggaran Satuan Kerja Perangkat Daerah (LRKASKPD)
2. Memonitor kondisi peserta pasca pelatihan

III Hasil Kerja Jabatan

1. Laporan hasil kerja petugas pendamping
2. Laporan kondisi peserta pasca pelatihan

IV Tingkat Faktor

Faktor 1 : Pengetahuan yang Dibutuhkan Jabatan

3. Pengetahuan tentang kondisi sosial, ekonomi, dan pendidikan suku masyarakat di wilayah yang menjadi tanggung jawab petugas pendamping
4. Pengetahuan untuk mempengaruhi masyarakat Surabaya yang memenuhi syarat sebagai peserta untuk mengikuti pelatihan

Faktor 2 : Pengawasan Penyelia

1. Penyelia Petugas Pendamping adalah kepala seksi Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Kerja (PTKPK) dan kepala seksi Pembinaan dan Pengembangan Tenaga Kerja (PPTK).
2. Kepala Bidang Penempatan, Pembinaan, dan Pengembangan Tenaga Kerja.
3. Penyelia memberikan informasi terkait tugas petugas pendamping seperti tujuan tugas, tingkat prioritas tugas, target tugas, dan batas waktu pencapaian target tugas.
4. Petugas pendamping berdiskusi dengan petugas penyelia dan kepala bidang P3TK ketika menghadapi situasi yang tidak jelas dan tidak lazim
5. Dilakukan evaluasi petugas pendamping setiap satu bulan, tiga bulan, dan 1 tahun.

Faktor 3 : Pedoman

1. Petugas pendamping memiliki dua jenis pedoman. Pedoman pertama adalah Dewan Pelaksana Daerah – Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (DPA – APBD), yaitu pedoman berisi target petugas pendamping. Pedoman

kedua adalah pedoman standar, yaitu pedoman operasional pelaksanaan tugas – tugas petugas pendamping.

2. Pedoman berisi target dan standar operasional tugas – tugas petugas pendamping
3. Pedoman hanya sebatas data – data yang harus dikumpulkan
4. Petugas Pendamping melapor dan berdiskusi dengan kepala bidang PTKPK jika terjadi penyimpangan prosedur atau target yang terdapat pada pedoman.

Faktor 4 : Kompleksitas

1. Petugas Pendamping harus mengidentifikasi kondisi masyarakat yang berbeda – beda pada masing – masing wilayah agar dapat menjalankan tugasnya
2. Petugas Pendamping menentukan pentingnya informasi tambahan, dan hubungan dan dampak dari faktor – faktor yang relevan dan kondisi yang ada.

Faktor 5 : Ruang Lingkup dan Dampak

1. Petugas Pendamping melakukan penalaran dan motivasi kepada penganggur/pencari kerja yang berstatus masyarakat Surabaya agar berminat menjadi peserta pelatihan.
2. Pekerjaan ini mempengaruhi ketercapaian target kegiatan pada program – program kerja yang menjadi tanggung jawab bidang PTKPK serta pengurangan jumlah penganggur/pencari kerja yang berstatus masyarakat Surabaya.

Faktor 6 : Hubungan Personal

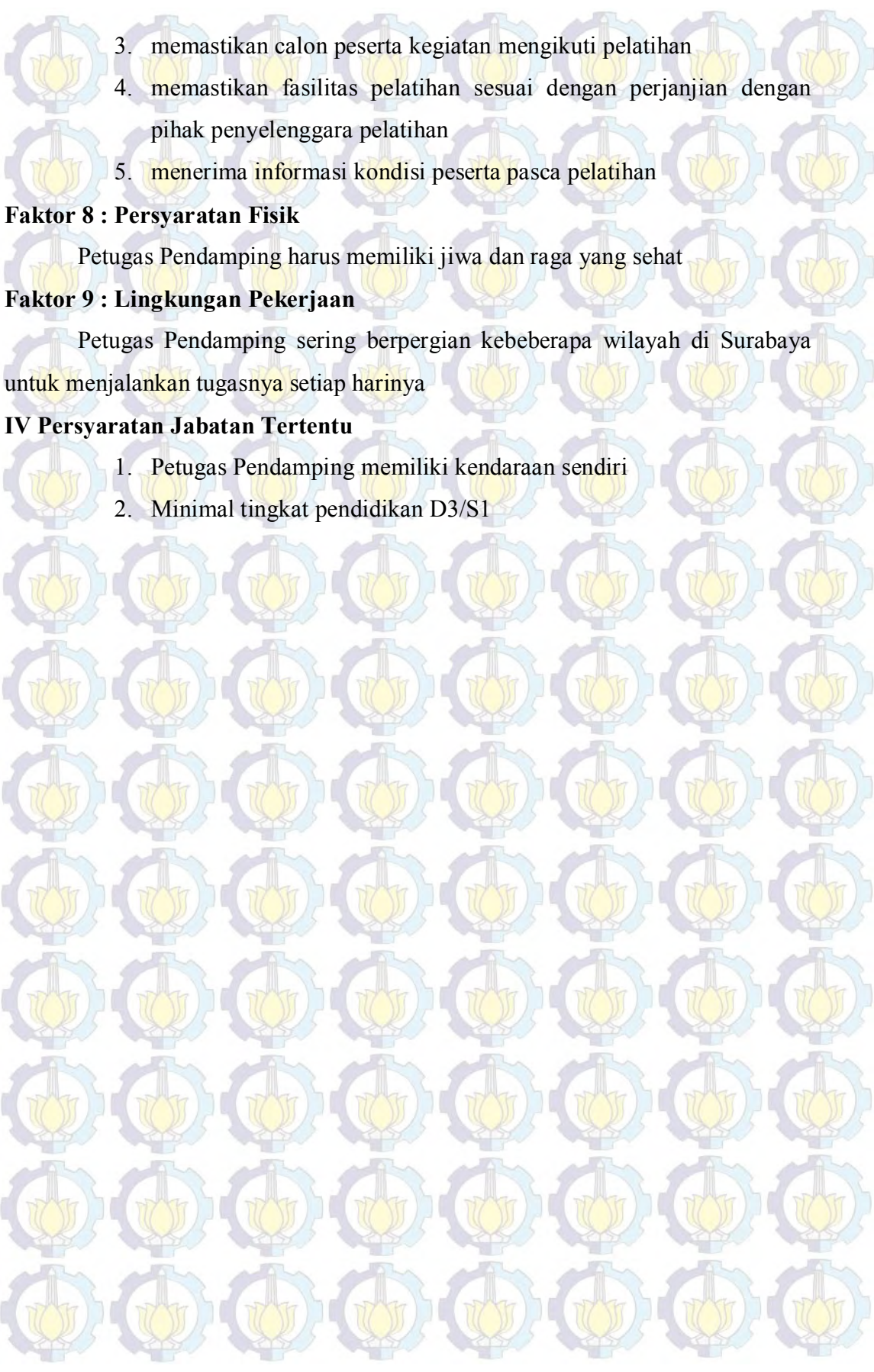
Petugas Pendamping menjaga keharmonisan pada semua tingkatan pegawai di Disnaker Surabaya, aparat kecamatan, aparat kelurahan, ketua RW, ketua RT, tokoh masyarakat, dan organisasi masyarakat di wilayah kerja masing – masing petugas pendamping

Faktor 7 : Tujuan Hubungan

Hubungan dilakukan untuk memberikan dan menerima informasi.

Hubungan mencakup :

1. menjawab pertanyaan dasar
2. memberikan informasi mengenai pelatihan dan lowongan kerja

- 
3. memastikan calon peserta kegiatan mengikuti pelatihan
 4. memastikan fasilitas pelatihan sesuai dengan perjanjian dengan pihak penyelenggara pelatihan
 5. menerima informasi kondisi peserta pasca pelatihan

Faktor 8 : Persyaratan Fisik

Petugas Pendamping harus memiliki jiwa dan raga yang sehat

Faktor 9 : Lingkungan Pekerjaan

Petugas Pendamping sering berpergian ke beberapa wilayah di Surabaya untuk menjalankan tugasnya setiap harinya

IV Persyaratan Jabatan Tertentu

1. Petugas Pendamping memiliki kendaraan sendiri
2. Minimal tingkat pendidikan D3/S1

Lampiran II Formulir Evaluasi Jabatan Anggota

Nama Jabatan : Petugas Pendamping
Jabatan Petugas Pendamping : Anggota
Organisasi : Dinas Tenaga Kerja Surabaya
Nama Instansi : Pemerintah Daerah Surabaya

Faktor Evaluasi		Nilai yang Diberikan	Standar Jabatan yang digunakan (jika ada)	Keterangan
Faktor 1 : Pengetahuan yang Dibutuhkan Jabatan		50		Tingkat Faktor 1-1
Faktor 2 : Pengawasan Penyelia		275		Tingkat Faktor 2-3
Faktor 3 : Pedoman		450		Tingkat Faktor 3-4
Faktor 4 : Kompleksitas		150		Tingkat Faktor 4-3
Faktor 5 : Ruang Lingkup dan Dampak		150		Tingkat Faktor 5-3
Faktor 6 : Hubungan Personal		25		Tingkat Faktor 6-2
Faktor 7 : Tujuan Hubungan		20		Tingkat Faktor 7-1
Faktor 8 : Persyaratan Fisik		5		Tingkat Faktor 8-1
Faktor 9 : Lingkungan Kerja		50		Tingkat Faktor 9-3
Kesimpulan	Total Nilai	1175		
	Kelas Jabatan	8		(1105 – 1350)

Lampiran III Formulir Deskripsi Jabatan Ketua Kelompok

Nama Jabatan : Petugas Pendamping, Bidang Penempatan, Pembinaan, dan Pengembangan Tenaga Kerja, Dinas Tenaga Kerja Surabaya.

Jabatan pada Petugas Pendamping : Ketua Kelompok

I. Peran Jabatan

Peran jabatan ini adalah melaksanakan peran Petugas Pendamping sebagai anggota kelompok dan mengkoordinasikan satu kelompok Petugas Pendamping

II Uraian Tugas dan Tanggung Jawab

A. Uraian Tugas

11. Mendata pengangguran/pencari kerja di wilayah Kota Surabaya
12. Menginformasikan kepada penganggur/pencari kerja hal – hal yang berkaitan dengan lowongan kerja dan pelatihan ketenagakerjaan
13. Mendaftar calon peserta untuk mengisi lowongan kerja, pelatihan ketenagakerjaan sesuai dengan kualifikasi yang ada dan melaporkan kepada kepala bidang
14. Memantau dan memonitor keberadaan peserta pasca pelatihan untuk mengetahui perkembangannya
15. Membentuk kelompok kerja bagi peserta pasca pelatihan untuk mempermudah koordinasi sesama anggota dan dapat sebagai motivator dalam pengembangan kewirausahaan
16. Menjalin kerjasama yang harmonis dengan aparat kecamatan, kelurahan, RW, dan RT di wilayah kerja masing - masing
17. Melakukan tugas administrasi ketenagakerjaan
18. Memantau dan memonitor peserta saat pelatihan berlangsung
19. Memastikan pelatihan di lapangan sesuai dengan kesepakatan yang telah dibuat dengan pihak penyelenggara pelatihan
20. Memonitor kinerja anggota kelompok agar menyelesaikan tugas dan target yang diberikan terselesaikan dengan baik dan tepat waktu

21. Menyampaikan informasi yang diterima dari koordinator Petugas Pendamping kepada seluruh anggota kelompok dari ketua kelompok dan juga sebaliknya
22. Melakukan tugas – tugas lain dari kepala bidang P3TK dalam rangka pelaksanaan program kerja bidang P3TK

B. Tanggung Jawab

3. Menjamin ketercapaian target jumlah peserta pelatihan sesuai dengan Laporan Rencana Kerja dan Anggaran Satuan Kerja Perangkat Daerah (LRKASKPD)
4. Memonitor kondisi peserta pasca pelatihan
5. Memonitor kinerja Petugas Pendamping yang menjadi anggota kelompok
6. Menjamin terlaksananya tugas dan target anggota kelompok dengan baik dan tepat waktu

III Hasil Kerja Jabatan

3. Laporan hasil kerja petugas pendamping
4. Laporan kondisi peserta pasca pelatihan
5. Laporan verbal kinerja dan tingkah laku Petugas Pendamping yang menjadi anggota kelompok

IV Tingkat Faktor

Faktor 1 : Pengetahuan yang Dibutuhkan Jabatan

5. Pengetahuan tentang kondisi sosial, ekonomi, dan pendidikan suku masyarakat di wilayah yang menjadi tanggung jawab petugas pendamping
6. Pengetahuan untuk mempengaruhi masyarakat Surabaya yang memenuhi syarat sebagai peserta untuk mengikuti pelatihan
7. Pengetahuan tentang tingkah laku Petugas Pendamping yang menjadi anggota kelompok
8. Pengetahuan mengenai permasalahan yang dialami Petugas Pendamping sebagai anggota kelompok

Faktor 2 : Pengawasan Penyelia

6. Penyelia Petugas Pendamping adalah kepala seksi Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Kerja (PTKPK) dan kepala seksi Pembinaan dan Pengembangan Tenaga Kerja (PPTK).

7. Kepala Bidang Penempatan, Pembinaan, dan Pengembangan Tenaga Kerja.
8. Penyelia memberikan informasi terkait tugas petugas pendamping seperti tujuan tugas, tingkat prioritas tugas, target tugas, dan batas waktu pencapaian target tugas.
9. Petugas pendamping berdiskusi dengan petugas penyelia dan kepala bidang P3TK ketika menghadapi situasi yang tidak jelas dan tidak lazim
10. Dilakukan evaluasi petugas pendamping setiap satu bulan, tiga bulan, dan 1 tahun.

Faktor 3 : Pedoman

5. Petugas pendamping memiliki dua jenis pedoman. Pedoman pertama adalah Dewan Pelaksana Daerah – Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (DPA – APBD), yaitu pedoman berisi target petugas pendamping. Pedoman kedua adalah pedoman standar, yaitu pedoman operasional pelaksanaan tugas – tugas petugas pendamping.
6. Pedoman berisi target dan standar operasional tugas – tugas petugas pendamping
7. Pedoman hanya sebatas data – data yang harus dikumpulkan
8. Petugas Pendamping melapor dan berdiskusi dengan kepala bidang PTKPK jika terjadi penyimpangan prosedur atau target yang terdapat pada pedoman.

Faktor 4 : Kompleksitas

3. Petugas Pendamping harus mengidentifikasi kondisi masyarakat yang berbeda – beda pada masing – masing wilayah agar dapat menjalankan tugasnya
4. Petugas Pendamping menentukan pentingnya informasi tambahan, dan hubungan dan dampak dari faktor – faktor yang relevan dan kondisi yang ada.

Faktor 5 : Ruang Lingkup dan Dampak

3. Petugas Pendamping melakukan penalaran dan motivasi kepada penganggur/pencari kerja yang berstatus masyarakat Surabaya agar berminat menjadi peserta pelatihan.
4. Pekerjaan ini mempengaruhi ketercapaian target kegiatan pada program – program kerja yang menjadi tanggung jawab bidang PTKPK serta

pengurangan jumlah penganggur/pencari kerja yang berstatus masyarakat Surabaya.

Faktor 6 : Hubungan Personal

Petugas Pendamping menjaga keharmonisan pada semua tingkatan pegawai di Disnaker Surabaya, aparat kecamatan, aparat kelurahan, ketua RW, ketua RT, tokoh masyarakat, dan organisasi masyarakat di wilayah kerja masing – masing petugas pendamping

Faktor 7 : Tujuan Hubungan

Hubungan dilakukan untuk memberikan dan menerima informasi.

Hubungan mencakup :

6. menjawab pertanyaan dasar
7. memberikan informasi mengenai pelatihan dan lowonga kerja
8. memastikan calon peserta kegiatan mengikuti pelatihan
9. memastikan fasilitas pelatihan sesuai dengan perjanjian dengan pihak penyelenggara pelatihan
10. menerima informasi kondisi peserta pasca pelatihan
11. menyampaikan instruksi dan informasi yang diberikan koordinator Petugas Pendamping kepada anggota kelompok
12. menerima informasi permasalahan dan kinerja anggota kelompok

Faktor 8 : Persyaratan Fisik

Petugas Pendamping harus memiliki jiwa dan raga yang sehat

Faktor 9 : Lingkungan Pekerjaan

Petugas Pendamping sering berpergian kebeberapa wilayah di Surabaya untuk menjalankan tugasnya setiap harinya

IV Persyaratan Jabatan Tertentu

3. Petugas Pendamping memiliki kendaraan sendiri
4. Minimal tingkat pendidikan D3/S1

Lampiran IV Formulir Evaluasi Jabatan Ketua Kelompok

Nama Jabatan : Petugas Pendamping
Jabatan Petugas Pendamping : Ketua Kelompok
Organisasi : Dinas Tenaga Kerja Surabaya
Nama Instansi : Pemerintah Daerah Surabaya

Faktor Evaluasi		Nilai yang Diberikan	Standar Jabatan yang digunakan (jika ada)	Keterangan
Faktor 1 : Pengetahuan yang Dibutuhkan Jabatan		200		Tingkat Faktor 1-2
Faktor 2 : Pengawasan Penyelia		275		Tingkat Faktor 2-3
Faktor 3 : Pedoman		450		Tingkat Faktor 3-4
Faktor 4 : Kompleksitas		150		Tingkat Faktor 4-3
Faktor 5 : Ruang Lingkup dan Dampak		150		Tingkat Faktor 5-3
Faktor 6 : Hubungan Personal		25		Tingkat Faktor 6-2
Faktor 7 : Tujuan Hubungan		50		Tingkat Faktor 7-2
Faktor 8 : Persyaratan Fisik		5		Tingkat Faktor 8-1
Faktor 9 : Lingkungan Kerja		20		Tingkat Faktor 9-3
Kesimpulan	Total Nilai	1325		
	Kelas Jabatan	8		(1355 - 1600)

Lampiran V Formulir Deskripsi Jabatan Koordinator

Nama Jabatan : Petugas Pendamping, Bidang Penempatan, Pembinaan, dan Pengembangan Tenaga Kerja, Dinas Tenaga Kerja Surabaya.

Jabatan pada Petugas Pendamping : Koordinator Petugas Pendamping

I. Peran Jabatan

Peran jabatan ini adalah melaksanakan peran Petugas Pendamping sebagai anggota kelompok dan mengkoordinasikan seluruh ketua kelompok

II Uraian Tugas dan Tanggung Jawab

A. Uraian Tugas

23. Mendata pengangguran/pencari kerja di wilayah Kota Surabaya
24. Menginformasikan kepada penganggur/pencari kerja hal – hal yang berkaitan dengan lowongan kerja dan pelatihan ketenagakerjaan
25. Mendaftar calon peserta untuk mengisi lowongan kerja, pelatihan ketenagakerjaan sesuai dengan kualifikasi yang ada dan melaporkan kepada kepala bidang
26. Memantau dan memonitor keberadaan peserta pasca pelatihan untuk mengetahui perkembangannya
27. Membentuk kelompok kerja bagi peserta pasca pelatihan untuk mempermudah koordinasi sesama anggota dan dapat sebagai motivator dalam pengembangan kewirausahaan
28. Menjalin kerjasama yang harmonis dengan aparat kecamatan, kelurahan, RW, dan RT di wilayah kerja masing - masing
29. Melakukan tugas administrasi ketenagakerjaan
30. Memantau dan memonitor peserta saat pelatihan berlangsung
31. Memastikan pelatihan di lapangan sesuai dengan kesepakatan yang telah dibuat dengan pihak penyelenggara pelatihan
32. Memonitor kinerja ketua kelompok agar menyelesaikan tugas dan target yang diberikan terselesaikan dengan baik dan tepat waktu

33. Menyampaikan informasi yang diterima dari kepala bidang Penempatan, Pembinaan, dan Pengembangan Tenaga Kerja kepada seluruh ketua kelompok dan juga sebaliknya

B. Tanggung Jawab

7. Menjamin ketercapaian target jumlah peserta pelatihan sesuai dengan Laporan Rencana Kerja dan Anggaran Satuan Kerja Perangkat Daerah (LRKASKPD)
8. Memonitor kondisi peserta pasca pelatihan
9. Memonitor kinerja Petugas Pendamping yang menjadi ketua kelompok
10. Menjamin terlaksananya tugas dan target ketua kelompok dengan baik dan tepat waktu

11. III Hasil Kerja Jabatan

6. Laporan hasil kerja petugas pendamping
7. Laporan kondisi peserta pasca pelatihan
8. Laporan verbal kinerja dan tingkah laku Petugas Pendamping yang menjadi ketua kelompok

IV Tingkat Faktor

Faktor 1 : Pengetahuan yang Dibutuhkan Jabatan

9. Pengetahuan tentang kondisi sosial, ekonomi, dan pendidikan suku masyarakat di wilayah yang menjadi tanggung jawab petugas pendamping
10. Pengetahuan untuk mempengaruhi masyarakat Surabaya yang memenuhi syarat sebagai peserta untuk mengikuti pelatihan
11. Pengetahuan tentang tingkah laku Petugas Pendamping yang menjadi ketua kelompok
12. Pengetahuan mengenai permasalahan yang dialami Petugas Pendamping sebagai ketua kelompok

Faktor 2 : Pengawasan Penyelia

11. Penyelia Petugas Pendamping adalah kepala seksi Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Kerja (PTKPK) dan kepala seksi Pembinaan dan Pengembangan Tenaga Kerja (PPTK).
12. Kepala Bidang Penempatan, Pembinaan, dan Pengembangan Tenaga Kerja.

13. Penyelia memberikan informasi terkait tugas petugas pendamping seperti tujuan tugas, tingkat prioritas tugas, target tugas, dan batas waktu pencapaian target tugas.
14. Petugas pendamping berdiskusi dengan petugas penyelia dan kepala bidang P3TK ketika menghadapi situasi yang tidak jelas dan tidak lazim
15. Dilakukan evaluasi petugas pendamping setiap satu bulan, tiga bulan, dan 1 tahun.

Faktor 3 : Pedoman

9. Petugas pendamping memiliki dua jenis pedoman. Pedoman pertama adalah Dewan Pelaksana Daerah – Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (DPA – APBD), yaitu pedoman berisi target petugas pendamping. Pedoman kedua adalah pedoman standar, yaitu pedoman operasional pelaksanaan tugas – tugas petugas pendamping.
10. Pedoman berisi target dan standar operasional tugas – tugas petugas pendamping
11. Pedoman hanya sebatas data – data yang harus dikumpulkan
12. Petugas Pendamping melapor dan berdiskusi dengan kepala bidang PTKPK jika terjadi penyimpangan prosedur atau target yang terdapat pada pedoman.

Faktor 4 : Kompleksitas

5. Petugas Pendamping harus mengidentifikasi kondisi masyarakat yang berbeda – beda pada masing – masing wilayah agar dapat menjalankan tugasnya
6. Petugas Pendamping menentukan pentingnya informasi tambahan, dan hubungan dan dampak dari faktor – faktor yang relevan dan kondisi yang ada.

Faktor 5 : Ruang Lingkup dan Dampak

5. Petugas Pendamping melakukan penalaran dan motivasi kepada penganggur/pencari kerja yang berstatus masyarakat Surabaya agar berminat menjadi peserta pelatihan.
6. Pekerjaan ini mempengaruhi ketercapaian target kegiatan pada program – program kerja yang menjadi tanggung jawab bidang PTKPK serta

pengurangan jumlah penganggur/pencari kerja yang berstatus masyarakat Surabaya.

Faktor 6 : Hubungan Personal

Petugas Pendamping menjaga keharmonisan pada semua tingkatan pegawai di Disnaker Surabaya, aparat kecamatan, aparat kelurahan, ketua RW, ketua RT, tokoh masyarakat, dan organisasi masyarakat di wilayah kerja masing – masing petugas pendamping

Faktor 7 : Tujuan Hubungan

Hubungan dilakukan untuk memberikan dan menerima informasi.

Hubungan mencakup :

13. menjawab pertanyaan dasar
14. memberikan informasi mengenai pelatihan dan lowonga kerja
15. memastikan calon peserta kegiatan mengikuti pelatihan
16. memastikan fasilitas pelatihan sesuai dengan perjanjian dengan pihak penyelenggara pelatihan
17. menerima informasi kondisi peserta pasca pelatihan
18. menyampaikan instruksi yang diberikan kepala bidang Penempatan, Pembinaan, dan Pengembangan Tenaga Kerja kepada seluruh ketua kelompok
19. menerima informasi permasalahan dan kinerja ketua kelompok

Faktor 8 : Persyaratan Fisik

Petugas Pendamping harus memiliki jiwa dan raga yang sehat

Faktor 9 : Lingkungan Pekerjaan

Petugas Pendamping sering berpergian kebeberapa wilayah di Surabaya untuk menjalankan tugasnya setiap harinya

IV Persyaratan Jabatan Tertentu

5. Petugas Pendamping memiliki kendaraan sendiri
6. Minimal tingkat pendidikan D3/S1

Lampiran VI Formulir Evaluasi Jabatan Koordinator

Nama Jabatan : Petugas Pendamping
Jabatan Petugas Pendamping : Koordinator Petugas Pendamping
Organisasi : Dinas Tenaga Kerja Surabaya
Nama Instansi : Pemerintah Daerah Surabaya

Faktor Evaluasi		Nilai yang Diberikan	Standar Jabatan yang digunakan (jika ada)	Keterangan
Faktor 1 : Pengetahuan yang Dibutuhkan Jabatan		200		Tingkat Faktor 1-2
Faktor 2 : Pengawasan Penyelia		275		Tingkat Faktor 2-3
Faktor 3 : Pedoman		450		Tingkat Faktor 3-4
Faktor 4 : Kompleksitas		150		Tingkat Faktor 4-3
Faktor 5 : Ruang Lingkup dan Dampak		150		Tingkat Faktor 5-3
Faktor 6 : Hubungan Personal		25		Tingkat Faktor 6-2
Faktor 7 : Tujuan Hubungan		120		Tingkat Faktor 7-1
Faktor 8 : Persyaratan Fisik		5		Tingkat Faktor 8-1
Faktor 9 : Lingkungan Kerja		50		Tingkat Faktor 9-3
Kesimpulan	Total Nilai	1425		
	Kelas Jabatan	9		(1355 - 1600)

Lampiran VII Faktor Evaluasi Jabatan Fungsional dengan Menggunakan
Sistem Evaluasi Faktor

FAKTOR 1, PENGETAHUAN YANG DIBUTUHKAN JABATAN

Faktor ini mengukur sifat dan tingkat informasi atau fakta yang harus diketahui pegawai untuk melaksanakan pekerjaan, yaitu: langkah-langkah, prosedur, praktek, peraturan, kebijakan, teori, prinsip, dan konsep, dan sifat dan tingkat keahlian yang dibutuhkan untuk menerapkan pengetahuan tersebut.

Tingkat faktor 1-1 – Nilai 50

Pengetahuan tentang tugas atau operasi yang sederhana, rutin, atau berulang, yang secara khusus mengikuti instruksi langkah demi langkah, dan sedikit atau sama sekali tidak membutuhkan pelatihan atau pengalaman sebelumnya;

ATAU

Keterampilan untuk menjalankan peralatan sederhana atau peralatan yang beroperasi secara berkala, yang sedikit atau sama sekali tidak membutuhkan pelatihan atau pengalaman sebelumnya;

ATAU

Pengetahuan dan keterampilan yang setara.

Tingkat faktor 1-2 – Nilai 200

Pengetahuan tentang prosedur, peraturan, atau operasi dasar atau umum, yang secara khusus membutuhkan sedikit pelatihan atau pengalaman sebelumnya;

ATAU

Keterampilan dasar untuk mengoperasikan peralatan yang membutuhkan sedikit pelatihan dan pengalaman sebelumnya, seperti peralatan keyboard;

ATAU

Pengetahuan dan keterampilan yang setara.

Tingkat faktor 1-3 – Nilai 350

Pengetahuan tentang sejumlah peraturan, prosedur, dan operasi, yang membutuhkan pelatihan dan pengalaman yang cukup untuk melaksanakan pekerjaan klerek dan menyelesaikan masalah yang muncul;

ATAU

Keterampilan, yang membutuhkan pelatihan dan pengalaman yang cukup, untuk mengoperasikan dan menyesuaikan peralatan dalam berbagai tujuan, seperti melaksanakan sejumlah tes atau operasi standar;

ATAU

Pengetahuan dan keterampilan yang setara.

Tingkat faktor 1-4 – Nilai 550

Pengetahuan tentang sejumlah peraturan, prosedur, atau operasi, yang membutuhkan pelatihan dan pengalaman yang luas untuk melaksanakan berbagai pekerjaan yang tidak standar dan saling berhubungan, dan menyelesaikan berbagai macam masalah;

ATAU

Pengetahuan praktis tentang standar prosedur dibidang teknik, yang membutuhkan pelatihan atau pengalaman luas, untuk:

1. melaksanakan pekerjaan yang membutuhkan peralatan yang membutuhkan pertimbangan dan karakteristik tertentu;
2. menginterpretasikan hasil tes berdasarkan pengalaman dan observasi sebelumnya (tanpa membaca langsung instrumen atau alat pengukur lainnya); atau
3. membuat intisari informasi dari berbagai sumber dan mempertimbangkan karakteristik dan kualitas sumber informasi tersebut untuk diterapkan;

ATAU

Pengetahuan dan keterampilan yang setara.

Tingkat faktor 1-5 – Nilai 750

Pengetahuan (yang diperoleh melalui program pendidikan sarjana atau yang setara dalam pengalaman, pelatihan, atau belajar sendiri) dasar tentang prinsip, konsep, dan metodologi pekerjaan profesional atau pekerjaan administratif, dan keterampilan dalam penerapan pengetahuan tersebut untuk melaksanakan tugas, operasi, atau prosedur dasar;

ATAU

Sebagai tambahan pengetahuan praktis pada tingkat faktor 1-4, pengetahuan praktis tentang metode teknis melaksanakan pekerjaan seperti proyek yang membutuhkan teknik yang rumit dan khusus;

ATAU

Pengetahuan dan keterampilan yang setara.

Tingkat faktor 1-6 – Nilai 950

Pengetahuan tentang prinsip, konsep, dan metodologi pekerjaan profesional atau pekerjaan administratif seperti pada tingkat faktor 1-5, yang: (a) ditambah dengan keterampilan yang diperoleh melalui pengalaman mengerjakan sendiri pekerjaan yang berulang, atau (b) ditambah dengan pengembangan pengetahuan profesional atau pengetahuan administratif yang diperoleh melalui pengalaman atau lulus sarjana yang relevan, yang memberikan keahlian dalam pelaksanaan tugas, operasi dan prosedur pekerjaan yang secara signifikan lebih sulit dan rumit dari yang dicakup pada tingkat faktor 1-5;

ATAU

Pengetahuan praktis dengan cakupan yang luas tentang metode, teknik, prinsip dan praktek yang serupa untuk pekerjaan profesional yang sempit, dan keterampilan dalam penerapan pengetahuan tersebut dalam pekerjaan desain dan perencanaan yang sulit tapi merupakan proyek yang dijadikan contoh;

ATAU

Pengetahuan dan keterampilan setara.

Tingkat faktor 1-7– Nilai 1250

Pengetahuan tentang berbagai konsep, prinsip, dan praktek pekerjaan profesional atau pekerjaan administratif, yang dapat diperoleh melalui pendidikan diatas sarjana atau pengalaman yang luas, dan keterampilan didalam penerapan pengetahuan tersebut dalam pekerjaan yang sulit dan kompleks;

ATAU

Pengetahuan praktis yang komprehensif dan intensif dari suatu bidang teknik, dan keterampilan dalam penerapan pengetahuan tersebut dalam pengembangan metode, pendekatan, atau prosedur baru;

ATAU

Pengetahuan dan keterampilan setara.

Tingkat faktor 1-8 – Nilai 1550

Pakar pekerjaan profesional atau pekerjaan administratif untuk:

1. menerapkan teori eksperimental dan pengembangan baru dalam masalah yang tidak sesuai dengan metode yang telah dapat diterima;

ATAU

2. membuat keputusan atau rekomendasi yang secara signifikan merubah, menafsirkan, atau mengembangkan program atau kebijakan publik yang penting;

ATAU

Pengetahuan dan keterampilan yang setara.

Tingkat faktor 1-9 – Nilai 1850

Pakar pekerjaan profesional untuk menciptakan dan mengembangkan teori dan hipotesa baru.

ATAU

Pengetahuan dan keterampilan yang setara.

FAKTOR 2, PENGAWASAN PENYELIA

Faktor ini mengukur sifat dan tingkat pengawasan penyelia secara langsung atau tidak langsung, tanggungjawab pegawai, dan evaluasi hasil pekerjaan.

Pengawasan dilakukan dengan cara pemberian tugas dan instruksi pada pegawai, disusunnya prioritas dan batas waktu, dan ditetapkannya tujuan dan batasannya.

Tanggungjawab pegawai tergantung sampai tingkat mana pegawai mampu mengembangkan urutan dan waktu berbagai macam pekerjaan, memodifikasi atau merekomendasikan modifikasi instruksi, dan berpartisipasi dalam penetapan prioritas dan penetapan tujuan.

Tingkat evaluasi hasil pekerjaan tergantung pada sifat dan luasnya peninjauan, yaitu, tinjauan singkat dan terperinci dari setiap fase tugas; tinjauan terperinci dari tugas yang telah selesai; tinjauan tertentu pada pekerjaan yang telah selesai untuk keakuratan, atau tinjauan hanya untuk kesesuaian terhadap kebijakan.

Tingkat faktor 2-1 – Nilai 25

Untuk tugas sejenis dan berulang, penyelia membuat tugas tertentu disertai dengan instruksi yang jelas, terperinci, dan spesifik.

Pegawai bekerja sesuai instruksi dan berkonsultasi dengan penyelia sebagaimana dibutuhkan untuk semua persoalan yang tidak spesifik dicakup di dalam instruksi atau pedoman.

Untuk semua jabatan, pekerjaan diawasi dengan teliti. Untuk beberapa jabatan, pengawasan berdasarkan sifat pekerjaan itu sendiri; untuk jabatan yang lain, pekerjaan diawasi sebagaimana pekerjaan itu dilaksanakan. Dalam situasi tertentu, penyelia melakukan peninjauan pekerjaan, termasuk pengecekan kemajuan pekerjaan atau peninjauan pekerjaan yang telah selesai untuk tujuan keakuratan, kecukupan, dan ketaatan pada instruksi dan prosedur yang ditetapkan.

Tingkat faktor 2-2 – Nilai 125

Penyelia memberikan tugas berkelanjutan atau tugas tertentu dengan mengindikasikan secara umum apa yang harus diselesaikan, batasan, kualitas, dan kuantitas yang diharapkan, batas waktu dan prioritas tugas. Penyelia memberikan tambahan instruksi untuk tugas baru, sulit, atau yang tidak biasa, termasuk metode kerja yang disarankan atau saran pada sumber materi yang tersedia.

Pegawai menggunakan inisiatif dalam melaksanakan tugas yang berulang secara mandiri tanpa instruksi spesifik, tapi melaporkan deviasi, masalah, dan situasi yang tidak lazim yang tidak dicakup dalam instruksi kepada penyelia untuk membuat keputusan atau meminta dukungan.

Penyelia menjamin bahwa pekerjaan yang telah selesai dan metode yang digunakan adalah secara teknik akurat dan memenuhi instruksi atau prosedur yang ada. Tinjauan pekerjaan meningkat sesuai dengan tugas yang lebih sulit dan pegawai tidak melaksanakan tugas yang sama sebelumnya.

Tingkat faktor 2-3 – Nilai 275

Penyelia memberikan tugas dengan tujuan, prioritas, dan batas waktu yang ditentukan, dan membantu pegawai pada situasi yang tidak lazim dan belum ada contoh yang jelas.

Pegawai merencanakan dan melaksanakan langkah-langkah yang sesuai dan menangani masalah dan deviasi pekerjaan sesuai dengan instruksi, kebijakan, latihan sebelumnya, atau praktek yang berlaku.

Pekerjaan yang telah selesai biasanya dievaluasi untuk kesesuaian teknik, kelayakan dan kesesuaian pada kebijakan dan persyaratan. Metode yang digunakan untuk mendapatkan hasil akhir biasanya tidak ditinjau secara terperinci.

Tingkat faktor 2-4 – Nilai 450

Penyelia menentukan tujuan dan sumber daya yang tersedia. Pegawai dan penyelia berkonsultasi mengembangkan batas waktu, proyek, dan pekerjaan yang harus dilakukan.

Pegawai yang mempunyai keahlian dalam pekerjaan, bertanggungjawab untuk perencanaan dan pelaksanaan tugas, pemecahan sebagian besar konflik yang timbul, pengkoordinasian pekerjaan dengan yang lainnya sebagaimana diperlukan, dan menginterpretasikan kebijakan atas inisiatif sendiri sesuai dengan tujuan yang ditetapkan.

Dalam beberapa pekerjaan, pegawai menentukan pendekatan dan metodologi yang akan digunakan. Pegawai menginformasikan penyelia kemajuan dan masalah kontroversial.

Pekerjaan yang telah selesai dievaluasi secara umum dalam hal kelayakan, kesesuaian dengan pekerjaan yang lain, atau keefektifan dalam memenuhi persyaratan atau hasil yang diharapkan.

Tingkat faktor 2-5 – Nilai 650

Penyelia memberikan tugas dengan petunjuk dalam terminologi misi atau fungsi yang didefinisikan dengan luas.

Pegawai mempunyai tanggungjawab untuk perencanaan, desain, dan pelaksanaan program, proyek, studi, atau pekerjaan secara mandiri.

Hasil kerja dipertimbangkan secara teknis dan biasanya diterima tanpa perubahan yang besar. Jika pekerjaan dievaluasi, evaluasi dalam hal seperti kesesuaian dengan tujuan program, dampak dari saran dan pengaruh pada seluruh program, atau kontribusi pada kemajuan teknologi. Rekomendasi proyek baru dan perubahan tujuan biasanya dievaluasi untuk pertimbangan ketersediaan dana, sumber-sumber lain, tujuan program secara luas, atau prioritas nasional.

FAKTOR 3, PEDOMAN

Faktor ini mencakup sifat pedoman dan pertimbangan yang dibutuhkan untuk menerapkan pedoman tersebut. Sebagai contoh pedoman adalah panduan

kerja, prosedur dan kebijakan, praktek tradisional, dan bahan referensi seperti kamus, jenis panduan, dan buku panduan teknik.

Suatu pekerjaan dalam bidang pekerjaan yang berbeda, bervariasi dalam hal spesifikasi, penerapan, dan ketersediaan pedoman. Oleh karena itu rintangan dan pertimbangan yang dibutuhkan pegawai juga bervariasi. Contohnya, keberadaan instruksi, prosedur, dan kebijakan tertentu dapat membatasi peluang pegawai membuat atau merekomendasikan keputusan atau tindakan. Tetapi dengan ketidakadaan prosedur atau dengan penetapan tujuan secara luas, pegawai dapat menggunakan pertimbangan yang luas dalam penelitian literatur dan pengembangan metode baru.

Pedoman tidak sama dengan Faktor 1: Pengetahuan yang dibutuhkan jabatan. Pedoman memberikan referensi data atau menentukan hambatan tertentu dalam penggunaan pengetahuan. Sebagai contoh, dalam bidang teknologi medis, untuk diagnosa tertentu terdapat tiga atau empat jenis test yang dinyatakan dalam buku panduan. Ahli teknologi medis diharapkan memahami tes tersebut. Tetapi dalam suatu laboratorium, kebijakan yang diberikan hanya menggunakan satu dari test tersebut, atau kebijakan menyebutkan secara spesifik kondisi persyaratan pemakaian salah satu dari test tersebut.

Tingkat faktor 3-1 – Nilai 25

- Pedoman terperinci dan khusus, yang meliputi semua aspek penting tugas yang diberikan kepada pegawai.
- Pegawai harus patuh dan taat pada pedoman, penyimpangan harus disetujui oleh penyelia.

Tingkat faktor 3-2 – Nilai 125

- Prosedur melaksanakan pekerjaan ditetapkan dan sejumlah pedoman tersedia. Pegawai menggunakan pertimbangan dalam memilih pedoman, referensi, dan prosedur yang paling tepat untuk diterapkan pada kasus tertentu dengan deviasi yang terkecil (minor).
- Pegawai dapat menentukan alternatif yang ada untuk digunakan. Situasi dimana pedoman yang ada tidak dapat diterapkan atau terjadi penyimpangan dari pedoman yang diajukan harus mengacu pada penyelia.

Tingkat faktor 3-3 – Nilai 275

- Pedoman tersedia tapi tidak sepenuhnya dapat diterapkan pada pekerjaan atau mempunyai gap (kesenjangan) dalam spesifikasi.
- Pegawai menggunakan pertimbangan dalam menginterpretasikan dan mengadaptasikan pedoman seperti kebijakan lembaga, peraturan, dan langkah kerja untuk penerapan pada masalah atau kasus tertentu. Pegawai menganalisa hasil dan merekomendasikan perubahan.

Tingkat faktor 3-4 – Nilai 450

- Kebijakan dan peraturan dapat diterapkan tetapi dinyatakan dalam terminologi umum.
- Pedoman pelaksanaan pekerjaan langka atau penggunaannya terbatas.
- Pegawai menggunakan inisiatif dan akal pikiran dalam penyimpangan dari metode atau kecenderungan dan pola yang ada untuk mengembangkan metode, kriteria, atau kebijakan baru.

Tingkat faktor 3-5 – Nilai 650

- Pedoman dinyatakan secara luas dan tidak spesifik, yaitu, pernyataan kebijakan secara luas dan peraturan yang membutuhkan interpretasi yang luas.
- Pegawai harus menggunakan pertimbangan dan kecerdasan menginterpretasikan maksud dari pedoman yang ada untuk pemakaiannya pada pekerjaan. Pegawai diberikan wewenang teknis untuk mengembangkan dan menginterpretasikan pedoman.

FAKTOR 4, KOMPLEKSITAS

Faktor ini mencakup:

1. sifat, jumlah, variasi, dan seluk-beluk tugas, langkah, proses, atau metode, dalam pekerjaan yang dilaksanakan;
2. kesulitan mengidentifikasi apa yang harus dilakukan; dan
3. kesulitan dasar pelaksanaan pekerjaan.

Tingkat faktor 4-1 – Nilai 25

- Pekerjaan terdiri dari tugas-tugas yang jelas dan berhubungan secara langsung.
- Sedikit atau sama sekali tidak ada pilihan yang harus dibuat di dalam memutuskan apa yang harus dilakukan.

- Tindakan yang akan diambil atau respons yang harus dibuat sudah dapat dilihat. Pekerjaan secara cepat dapat dikuasai.

Tingkat faktor 4-2 – Nilai 75

- Pekerjaan terdiri dari tugas yang mencakup langkah, proses, atau metode yang berhubungan.
- Keputusan mengenai apa yang harus dilakukan, mencakup berbagai macam pilihan yang mempersyaratkan pegawai perlu mengenali keberadaan dan perbedaan diantara beberapa situasi yang secara mudah dapat dikenali.
- Tindakan yang diambil atau respons yang dibuat adalah berbeda tergantung pada sumber informasi, cara mendapatkan informasi (transaksi), atau perbedaan sifat faktual lainnya.

Tingkat faktor 4-3 – Nilai 150

- Pekerjaan mencakup berbagai tugas yang melibatkan proses dan metode yang berbeda dan tidak berhubungan.
- Keputusan mengenai apa yang harus dilakukan, tergantung pada analisa subjek, fase, atau persoalan yang terlibat dalam setiap tugas, atau tindakan yang diambil harus dipilih dari berbagai macam alternatif.
- Pekerjaan melibatkan kondisi dan elemen yang harus diidentifikasi dan dianalisa untuk melihat hubungan timbal balik.

Tingkat faktor 4-4 – Nilai 225

- Pekerjaan mencakup berbagai tugas yang membutuhkan berbagai macam proses dan metode yang berbeda dan tidak berhubungan, seperti tugas yang berhubungan dengan bidang pekerjaan administratif atau bidang pekerjaan profesional.
- Keputusan mengenai apa yang harus dilakukan, membutuhkan penilaian dari keadaan yang tidak lazim, variasi pendekatan, dan data yang tidak lengkap atau yang bermasalah.
- Pekerjaan mempersyaratkan beberapa keputusan tentang penginterpretasian data yang sangat besar, perencanaan kerja, atau penyempurnaan metode dan teknik yang akan digunakan.

Tingkat faktor 4-5 – Nilai 325

- Pekerjaan mencakup berbagai tugas yang membutuhkan berbagai macam proses dan metode yang berbeda dan tidak berhubungan, yang diterapkan pada suatu aktifitas yang luas atau analisa yang sangat dalam, khususnya untuk bidang pekerjaan administratif dan bidang pekerjaan profesional.
- Keputusan mengenai apa yang harus dilakukan, membutuhkan ketidakpastian yang besar dalam hal pendekatan, metodologi, atau interpretasi dan evaluasi proses, yang dihasilkan dari suatu unsur yang berubah dan berkelanjutan dalam program, pengembangan teknologi, fenomena yang tidak dapat diduga, atau persyaratan yang bermasalah.
- Pekerjaan membutuhkan teknik baru, penetapan kriteria baru, atau pengembangan informasi baru.

Tingkat faktor 4-6 – Nilai 450

- Pekerjaan terdiri dari fungsi dan proses yang luas dari bidang pekerjaan administratif dan pekerjaan profesional. Tugas ditandai dengan luas dan tingginya intensitas usaha yang diperlukan dan melibatkan beberapa fase yang harus diikuti secara bersamaan dengan dukungan dari dalam atau dari luar organisasi.
- Keputusan mengenai apa yang harus dilakukan, membutuhkan banyak isu atau elemen yang tidak terdefiniskan, yang membutuhkan analisa dan pembuktian yang ekstensif untuk menentukan sifat dan lingkup masalah.
- Pekerjaan membutuhkan usaha yang berkelanjutan untuk menetapkan konsep, teori, atau program, atau untuk memecahkan masalah yang sulit.

FAKTOR 5, RUANG LINGKUP DAN DAMPAK

Faktor ini mencakup hubungan antara cakupan pekerjaan, yaitu: tujuan, keluasan, dan kedalaman tugas, dan dampak dari hasil kerja atau jasa di dalam dan di luar organisasi. Dampak mengukur apakah hasil pekerjaan memfasilitasi pekerjaan orang lain, pelayanan tepat waktu, atau berdampak pada penelitian. Konsep dampak dan ruang lingkup pekerjaan akan memberikan gambaran menyeluruh dalam melakukan evaluasi secara konsisten. Hanya pekerjaan yang mempunyai dampak yang dipertimbangkan.

Tingkat faktor 5-1 – Nilai 25

- Tugas meliputi pekerjaan tertentu bersifat rutin dengan beberapa prosedur yang terpisah.
- Hasil kerja dan jasa yang diberikan untuk memfasilitasi pekerjaan orang lain tetapi mempunyai sedikit dampak di luar unit organisasi langsung.

Tingkat faktor 5-2 – Nilai 75

- Pekerjaan meliputi pelaksanaan peraturan, regulasi, atau prosedur tertentu, dan merupakan bagian dari suatu tugas atau proyek dengan ruang lingkup yang lebih luas.
- Hasil kerja atau jasa mempengaruhi keakuratan, kelayakan, atau akseptabilitas dari proses atau pelayanan lebih lanjut.

Tingkat faktor 5-3 – Nilai 150

- Pekerjaan meliputi perlakuan terhadap berbagai macam masalah, pertanyaan, atau situasi konvensional sesuai dengan kriteria yang ditetapkan.
- Hasil kerja atau jasa mempengaruhi desain atau operasi dari sistem, program, atau peralatan; kelayakan kegiatan seperti investigasi lapangan, pengetesan operasi, atau hasil penelitian; atau kondisi sosial, fisik, dan ekonomi masyarakat.

Tingkat faktor 5-4 – Nilai 255

- Pekerjaan meliputi penetapan program; atau menginvestigasi pertanyaan yang tidak lazim.
- kriteria; memformulasikan proyek; menilai efektifitas atau menganalisa berbagai kondisi, masalah, atau
- Hasil kerja atau jasa mempengaruhi berbagai aktivitas lembaga, aktifitas utama industri, atau operasi instansi lain.

Tingkat faktor 5-5 – Nilai 325

- Pekerjaan meliputi pengisolasian dan pendefinisian kondisi yang tidak diketahui, pemecahan masalah kritis, atau pengembangan teori baru.
- Hasil kerja atau jasa mempengaruhi pekerjaan para ahli lainnya, pengembangan aspek utama dari program atau misi pekerjaan administratif atau pengembangan ilmiah atau sifat-sifat dari orang yang banyak.

Tingkat faktor 5-6 – Nilai 450

- Pekerjaan meliputi perencanaan, pengembangan, dan pelaksanaan program utama pekerjaan administratif atau pengembangan ilmiah.
- Program tersebut penting untuk misi suatu lembaga atau mempengaruhi sejumlah besar orang dalam jangka panjang dan berkelanjutan.

FAKTOR 6, HUBUNGAN PERSONAL

- Faktor ini meliputi pertemuan langsung, melalui telepon dan dialog melalui radio dengan orang yang tidak berada dalam rantai penyeliaan.
- Tingkat faktor ini didasarkan pada apa yang dibutuhkan untuk berhubungan, kesulitan komunikasi dengan mereka yang dihubungi, dan penentuan dimana hubungan diadakan (yaitu, tingkat pegawai dan mereka yang dihubungi mengetahui peran dan wewenang masing-masing).
- Hubungan antara Faktor 6 dan 7 menghendaki hubungan yang sama yang akan dievaluasi. Gunakan hubungan personal faktor 6 untuk memilih tingkat Faktor 7 tujuan hubungan.

Tingkat faktor 6-1 – Nilai 10

Hubungan dengan pegawai di unit organisasi, kantor, proyek, atau unit kerja, dan di dalam unit pendukung.

DAN/ATAU

Hubungan dengan anggota masyarakat luas di dalam situasi yang tertentu, yaitu, tujuan hubungan dan dengan siapa berhubungan relatif jelas. Ciri khas hubungan pada tingkat ini hanya pada bagaimana cara memulai hubungan.

Tingkat faktor 6-2 – Nilai 25

- Hubungan dengan pegawai di dalam lembaga yang sama tetapi di luar unit organisasi.
- Pegawai yang dihubungi biasanya berbeda dalam fungsi, misi, dan jenis kerja, a.l: perwakilan dari berbagai tingkat dalam suatu lembaga, seperti kantor pusat, kantor regional, kantor distrik atau kantor lapangan atau kantor pelaksana lainnya.

DAN/ATAU

Hubungan dengan anggota masyarakat sebagai individu atau grup. Contoh, hubungan biasanya ditetapkan atas dasar rutin, biasanya pada ruang kerja pegawai; tujuan dari hubungan tidak jelas pada awalnya untuk satu atau lebih kelompok; dan satu atau lebih pihak tidak terinformasi mengenai peranan dan wewenang masing-masing. Ciri khas hubungan pada tingkat ini adalah dengan orang yang mencari reservasi tiket pesawat atau pelamar kerja pada pusat informasi pekerjaan.

Tingkat faktor 6-3 – Nilai 60

Hubungan dengan individu atau grup dari luar instansi. Sebagai contoh hubungan yang tidak ditetapkan atas dasar rutin; tujuan dan maksud dari setiap hubungan berbeda; dan peranan dan wewenang masing-masing dikembangkan dan diidentifikasi selama berhubungan. Ciri khas hubungan dalam tingkat ini adalah orang sebagai pengacara, kontraktor atau perwakilan dari organisasi profesional, media berita atau kelompok aksi masyarakat.

Tingkat faktor 6-4 – Nilai 110

Hubungan dengan pejabat tinggi dari luar instansi pada level nasional atau internasional, misalnya yaitu, hubungan dengan pejabat yang secara relatif tidak mudah dapat dicapai; pengaturan mungkin harus dibuat untuk menemani anggota staf; penunjukan mungkin dibuat diawal; setiap pihak mungkin sangat tidak jelas peranan atau wewenangnya; dan setiap hubungan mungkin dilaksanakan di bawah peraturan yang berbeda. Ciri khas hubungan pada tingkat ini terdapat pada anggota DPR, pimpinan perwakilan dari pemerintahan luar negeri, pimpinan perusahaan nasional atau internasional, perwakilan media nasional, pimpinan organisasi nasional, gubernur, atau bupati/walikota

FAKTOR 7, TUJUAN HUBUNGAN

Tujuan hubungan mencakup pertukaran informasi, isu yang signifikan atau kontroversial dan berbeda pandangan, tujuan, dan sasaran. Hubungan personal yang dibuat sebagai dasar yang dipilih untuk faktor ini harus sama dengan hubungan personal faktor 6.

Tingkat faktor 7-1 – Nilai 20

Tujuan hubungan adalah untuk memperoleh, mengklarifikasi, atau memberikan fakta atau informasi tanpa menghiraukan sifat fakta tersebut: a.1, fakta

atau informasi bervariasi dari yang mudah dimengerti sampai dengan yang sangat teknis.

Tingkat faktor 7-2 – Nilai 50

Tujuan hubungan adalah untuk merencanakan, mengkoordinasikan, atau mengarahkan pekerjaan atau untuk memecahkan masalah dengan mempengaruhi atau memotivasi individu atau kelompok untuk mencapai tujuan bersama dan yang pada dasarnya mempunyai sikap bekerjasama.

Tingkat faktor 7-3 – Nilai 120

Tujuan hubungan adalah untuk mempengaruhi, memotivasi, menginterogasi, mengawasi orang atau group (kelompok). Orang yang dihubungi mungkin penakut, skeptis, tidak mau bekerjasama, atau berbahaya. Pegawai harus mempunyai keahlian dalam mendekati individu atau kelompok untuk mencapai tujuan yang diinginkan, seperti untuk mencapai kesesuaian dengan kebijakan dan peraturan yang ada melalui persuasi atau negosiasi, atau memperoleh informasi dengan membuat laporan kepada informan.

Tingkat faktor 7-4 – Nilai 220

Tujuan hubungan adalah untuk mempertimbangkan, membela, menegosiasi, atau menyelesaikan masalah mengenai hal-hal yang kontroversial atau signifikan. Pekerjaan biasanya mencakup partisipasi aktif dalam konferensi, pertemuan, ceramah, atau presentasi yang meliputi masalah atau persoalan yang sangat penting. Orang yang dihubungi secara khusus mempunyai pandangan, tujuan akhir, dan sasaran yang berbeda, yang membutuhkan pegawai untuk mencapai pengertian umum dari masalah dan solusi yang memuaskan, dengan meyakinkan mereka, pencapaian kompromi, atau pengembangan alternatif yang sesuai.

FAKTOR 8, PERSYARATAN FISIK

Faktor ini mencakup persyaratan dan tuntutan fisik yang diperlukan pegawai. Hal ini termasuk kemampuan dan karakteristik fisik, al; syarat ketangkasan dan kegesitan, dan penggunaan tenaga fisik yang perlu dalam pekerjaan tersebut, al; mendaki, mengangkat, mendorong, menyeimbangkan, membungkuk, berlutut, meringkuk, merangkak, dan menggapai. Untuk hal-hal tertentu, frekuensi dan intensitas penggunaan fisik harus dipertimbangkan, yaitu; pekerjaan yang membutuhkan berdiri lebih lama akan membutuhkan tenaga fisik

yang lebih besar dari pada suatu pekerjaan yang membutuhkan berdiri hanya sebentar.

Tingkat faktor 8-1 – Nilai 5

Pekerjaan adalah menetap. Pegawai dapat duduk dengan nyaman untuk melakukan pekerjaan. Walaupun demikian mungkin kadang-kadang berjalan, berdiri, menunduk, membawa benda ringan seperti kertas, buku atau bagian yang kecil; atau mengendarai mobil. Tidak ada persyaratan fisik khusus yang dibutuhkan untuk melaksanakan pekerjaan.

Tingkat faktor 8-2 – Nilai 20

Pekerjaan membutuhkan tenaga fisik seperti berdiri dalam waktu yang lama; berjalan di jalan yang kasar, tidak rata, atau permukaan berbatu; aktivitas memerlukan membengkok, meringkuk, membungkuk, merentangkan, mengapai, atau sejenisnya; mengangkat benda yang cukup berat berulang seperti mesin ketik atau kotak dokumen. Pekerjaan tersebut mungkin membutuhkan karakteristik dan kemampuan fisik seperti ketangkasan dan kegesitan di atas rata-rata.

Tingkat faktor 8-3 – Nilai 50

Pekerjaan ini membutuhkan tenaga fisik yang besar dan luar biasa seperti sering menaiki tangga yang tinggi, mengangkat benda berat di atas 20 kg, meringkuk atau merangkak di daerah terlarang, dan mempertahankan diri sendiri atau yang lain terhadap serangan fisik.

FAKTOR 9, LINGKUNGAN PEKERJAAN

Faktor ini mempertimbangkan resiko dan ketidaknyamanan dalam lingkungan pekerjaan, atau sifat dari pekerjaan dan peraturan keamanan yang dibutuhkan. Walaupun penggunaan alat pengaman dapat menghilangkan bahaya atau ketidaknyamanan, situasi tertentu membutuhkan persyaratan tambahan terhadap pegawai dalam melaksanakan peraturan dan teknik keamanan.

Tingkat faktor 9-1 – Nilai 5

Lingkungan membawa resiko dan ketidaknyamanan setiap hari, yang membutuhkan tindakan pencegahan keamanan khususnya pada tempat-tempat seperti, kantor, ruang rapat dan pelatihan, perpustakaan, perumahan, kendaraan umum, yaitu, penggunaan praktek kerja yang aman pada peralatan kantor,

menghindari licin dan jatuh, pengamatan peraturan kebakaran dan tanda lalu lintas. Situasi kerja cukup terang, tidak panas, dan cukup ventilasi.

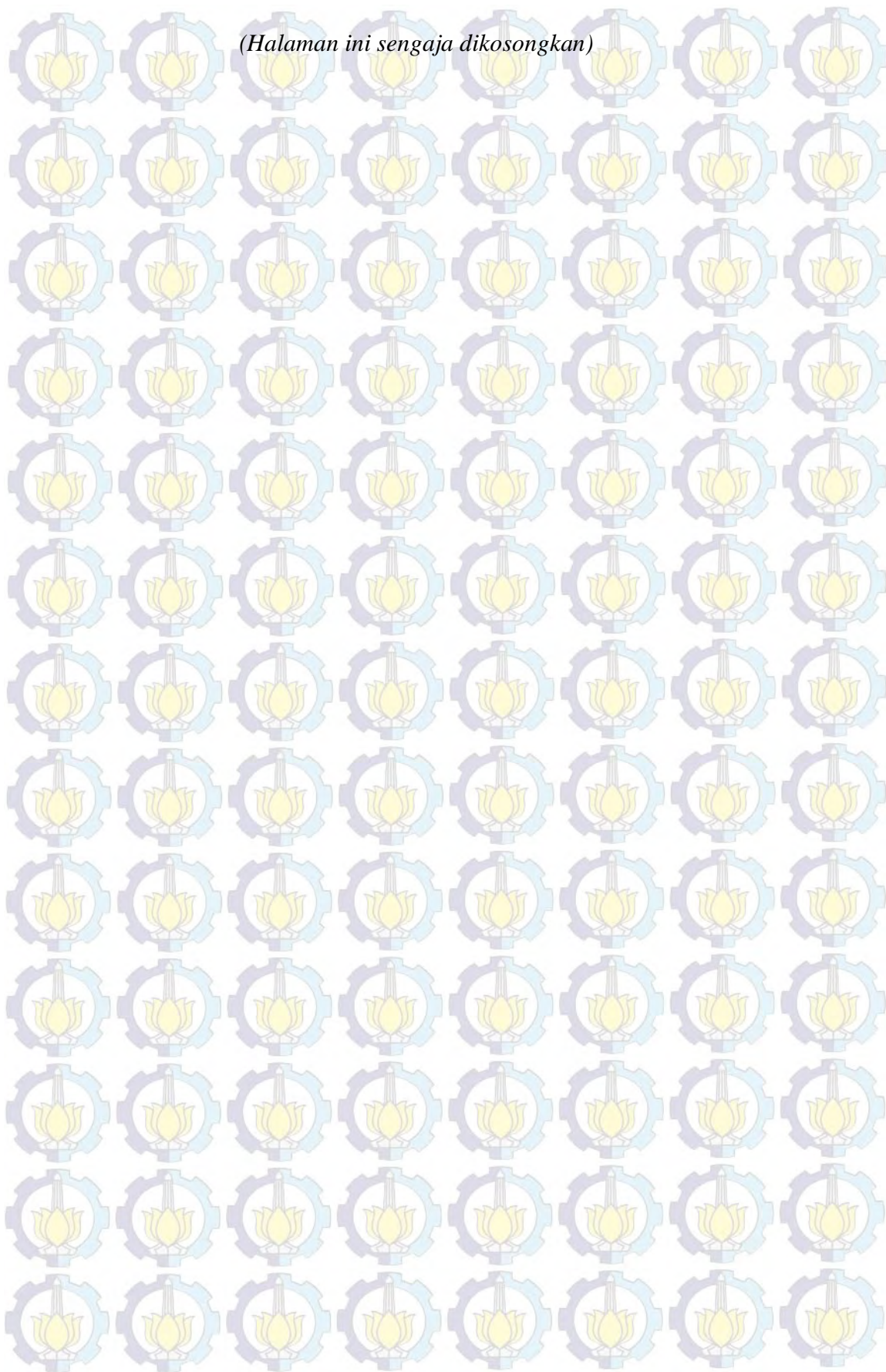
Tingkat faktor 9-2 – Nilai 20

Lingkungan pekerjaan membawa resiko dan ketidaknyamanan yang cukup besar, yang memerlukan tindakan pencegahan keamanan khusus yaitu, bekerja disekitar benda bergerak, kereta, atau mesin; berhadapan dengan penyakit menular atau iritasi bahan kimia. Pegawai dipersyaratkan menggunakan pakaian pelindung, seperti topeng, baju, jaket, sepatu boot, kacamata debu, sarung tangan, atau baju pelindung.

Tingkat faktor 9-3 – Nilai 50

Lingkungan pekerjaan membawa resiko tinggi dengan berhadapan pada situasi bahaya yang sangat potensial atau stres lingkungan yang tidak umum, yang mempersyaratkan pengamanan dan tindakan pencegahan yaitu: bekerja pada tempat yang sangat tinggi dibawah kondisi cuaca yang ekstrim, yang memungkinkan serangan fisik, atau situasi sejenis dimana kondisi tidak dapat dikontrol.

(Halaman ini sengaja dikosongkan)



Lampiran VIII Contoh Laporan Kinerja Tingkat Enam

													Rangkuman		Traflight Light System					
Jabatan		Ketua Selatan											Nilai Global Tugas Individu		79.31	79.311				
Nama		Moch. Rizki Irwansyah											Nilai Global Tugas Tim		19.69	19.685				
Kecamatan		Gayungan											Nilai Global Tugas Lain - Lain		0.00	0.000				
Wilayah		Surabaya Selatan, Bulan 12											Nilai Total Kinerja		99.00	98.996				
Tugas Individu																				
Tugas Petugas Pendamping		Peformance Indicator (PI)		Target Total	Satuan	Jenis Scoring System	Local Weight	Pencapaian			Pencapaian/Target Total	Score	Traffic Light System	Nilai Tugas Individu	Total Nilai Tugas Individu	Global Weight	Nilai Global Tugas Individu			
Kode	Nama	Kode	Keterangan					Akumulasi Sebelumnya	Sekarang	Total										
TP-3	Mendata pengangguran/pencari kerja di wilayah Kota Surabaya	PI-3	Presentase penduduk Surabaya usia kerja yang diketahui status pekerjaannya	2,581	Orang	Greater is better, Maximum 100	10.00%	2700	100	2,800	108%	100.00	10000%	10.00	99.14	80%	79.31			
TP-4	Menginformasikan kepada penganggur/pencari kerja hal – hal yang berkaitan dengan lowongan kerja dan pelatihan ketenagakerjaan	PI-4.1	Jumlah pengadaan job fair	5	Acara		3.33%	4	1	5	100.00%	100.00	10000%	3.33						
		PI-4.2	Jumlah pengadaan workshop	2	Acara		3.33%	2	0	2	100.00%	100.00	10000%	3.33						
		PI-4.3	Jumlah pengadaan Bimtek BKK	2	Acara		3.33%	1	1	2	100.00%	100.00	10000%	3.33						
TP-5	Mendaftar calon peserta untuk mengisi lowongan kerja, pelatihan ketenagakerjaan sesuai dengan kualifikasi yang ada dan melaporkan kepada kepala bidang	PI-5.1	Jumlah peserta sertifikasi bidang pariwisata	16	Orang		0.42%	13	3	16	100.00%	100.00	10000%	0.42						
		PI-5.2	Jumlah peserta sertifikasi bidang TIK	41	Orang		0.42%	41	0	41	100.00%	100.00	10000%	0.42						
		PI-5.3	Jumlah peserta sertifikasi las listrik	5	Orang		0.42%	5	0	5	100.00%	100.00	10000%	0.42						
		PI-5.4	Jumlah peserta sertifikasi mekanik mobil	5	Orang		0.42%	5	0	5	100.00%	100.00	10000%	0.42						
		PI-5.5	Jumlah peserta sertifikasi mekanik motor	6	Orang		0.42%	6	0	6	100.00%	100.00	10000%	0.42						
		PI-5.6	Jumlah peserta sertifikasi terapi spa	2	Orang		0.42%	2	0	2	100.00%	100.00	10000%	0.42						
		PI-5.7	Jumlah peserta administrasi perkantoran	1	Orang		0.42%	1	0	1	100.00%	100.00	10000%	0.42						
		PI-5.9	Jumlah peserta aplikasi komputer akuntansi	2	Orang		0.42%	2	0	2	100.00%	100.00	10000%	0.42						
		PI-5.10	Jumlah peserta desain grafis	2	Orang		0.42%	2	0	2	100.00%	100.00	10000%	0.42						
		PI-5.11	Jumlah peserta pemrograman database	1	Orang		0.42%	1	0	1	100.00%	100.00	10000%	0.42						

		PI-5.12	Jumlah peserta perhotelan	1	Orang	0.42%	1	0	1	100.00%	100.00	10000%	0.42
		PI-5.13	Jumlah peserta satpam	1	Orang	0.42%	1	0	1	100.00%	100.00	10000%	0.42
		PI-5.14	Jumlah peserta service hardware komputer	2	Orang	0.42%	2	0	2	100.00%	100.00	10000%	0.42
		PI-5.15	Jumlah peserta mengemudi +SIM	8	Orang	0.42%	8	0	8	100.00%	100.00	10000%	0.42
		PI-5.16	Jumlah peserta satpam	1	Orang	0.42%	1	0	1	100.00%	100.00	10000%	0.42
		PI-5.17	Jumlah peserta program pemagangan penyandang cacat	1	Orang	0.42%	1	0	1	100.00%	100.00	10000%	0.42
		PI-5.18	Jumlah peserta elektronika - service HP	2	Orang	0.42%	2	0	2	100.00%	100.00	10000%	0.42
		PI-5.19	Jumlah peserta fotografi	3	Orang	0.42%	3	0	3	100.00%	100.00	10000%	0.42
		PI-5.20	Jumlah peserta las - las listrik	3	Orang	0.42%	3	0	3	100.00%	100.00	10000%	0.42
		PI-5.21	Jumlah peserta otomotif - mobil	3	Orang	0.42%	3	0	3	100.00%	100.00	10000%	0.42
		PI-5.22	Jumlah peserta otomotif - motor	3	Orang	0.42%	3	0	3	100.00%	100.00	10000%	0.42
		PI-5.23	Jumlah peserta sablon	1	Orang	0.42%	1	0	1	100.00%	100.00	10000%	0.42
		PI-5.24	Jumlah peserta terapis spa	2	Orang	0.42%	2	0	2	100.00%	100.00	10000%	0.42
		PI-5.25	Jumlah peserta las - rewendhing	1	Orang	0.42%	1	0	1	100.00%	100.00	10000%	0.42
TP-6	Memantau dan memonitor keberadaan peserta pasca pelatihan untuk mengetahui perkembangannya	PI-6.1	Jumlah peserta sertifikasi bidang pariwisata yang diketahui kondisinya	16	Orang	0.42%	15	1	16	100.00%	100.00	10000%	0.42
		PI-6.2	Jumlah peserta sertifikasi bidang TIK yang diketahui kondisinya	41	Orang	0.42%	12	4	16	39.02%	39.02	3902%	0.16
		PI-6.3	Jumlah peserta sertifikasi las listrik yang diketahui kondisinya	5	Orang	0.42%	5	0	5	100.00%	100.00	10000%	0.42
		PI-6.4	Jumlah peserta sertifikasi mekanik mobil yang diketahui kondisinya	5	Orang	0.42%	5	0	5	100.00%	100.00	10000%	0.42
		PI-6.5	Jumlah peserta sertifikasi mekanik motor yang diketahui kondisinya	6	Orang	0.42%	6	0	6	100.00%	100.00	10000%	0.42
		PI-6.6	Jumlah peserta sertifikasi terapi spa yang diketahui kondisinya	2	Orang	0.42%	2	0	2	100.00%	100.00	10000%	0.42

PI-6.7	Jumlah peserta administrasi perkantoran yang diketahui kondisinya	1	Orang	0.42%	1	0	1	100.00%	100.00	10000%	0.42
PI-6.9	Jumlah peserta aplikasi komputer akuntansi yang diketahui kondisinya	2	Orang	0.42%	2	0	2	100.00%	100.00	10000%	0.42
PI-6.10	Jumlah peserta desain grafis yang diketahui kondisinya	2	Orang	0.42%	2	0	2	100.00%	100.00	10000%	0.42
PI-6.11	Jumlah peserta pemrograman database yang diketahui kondisinya	1	Orang	0.42%	1	0	1	100.00%	100.00	10000%	0.42
PI-6.12	Jumlah peserta perhotelan yang diketahui kondisinya	1	Orang	0.42%	1	0	1	100.00%	100.00	10000%	0.42
PI-6.13	Jumlah peserta satpam yang diketahui kondisinya	1	Orang	0.42%	1	0	1	100.00%	100.00	10000%	0.42
PI-6.14	Jumlah peserta service hardware komputer yang diketahui kondisinya	2	Orang	0.42%	2	0	2	100.00%	100.00	10000%	0.42
PI-6.15	Jumlah peserta mengemudi +SIM yang diketahui kondisinya	8	Orang	0.42%	3	4	7	87.50%	87.50	8750%	0.36
PI-6.16	Jumlah peserta satpam yang diketahui kondisinya	1	Orang	0.42%	1	0	1	100.00%	100.00	10000%	0.42
PI-6.17	Jumlah peserta program pemagangan penyandang cacat yang diketahui kondisinya	1	Orang	0.42%	1	0	1	100.00%	100.00	10000%	0.42
PI-6.18	Jumlah peserta elektronika - service HP yang diketahui kondisinya	2	Orang	0.42%	2	0	2	100.00%	100.00	10000%	0.42
PI-6.19	Jumlah peserta fotografi yang diketahui kondisinya	3	Orang	0.42%	3	0	3	100.00%	100.00	10000%	0.42
PI-6.20	Jumlah peserta las - las listrik yang diketahui kondisinya	3	Orang	0.42%	3	0	3	100.00%	100.00	10000%	0.42
PI-6.21	Jumlah peserta otomotif - mobil yang diketahui kondisinya	3	Orang	0.42%	3	0	3	100.00%	100.00	10000%	0.42
PI-6.22	Jumlah peserta otomotif - motor yang diketahui kondisinya	3	Orang	0.42%	3	0	3	100.00%	100.00	10000%	0.42
PI-6.23	Jumlah peserta sablon yang diketahui kondisinya	1	Orang	0.42%	1	0	1	100.00%	100.00	10000%	0.42
PI-6.24	Jumlah peserta terapis spa yang diketahui kondisinya	2	Orang	0.42%	2	0	2	100.00%	100.00	10000%	0.42
PI-6.25	Jumlah peserta las - rewendhing yang diketahui kondisinya	1	Orang	0.42%	1	0	1	100.00%	100.00	10000%	0.42

TP-7	Membentuk kelompok kerja bagi peserta pasca pelatihan untuk mempermudah koordinasi sesama anggota dan dapat sebagai motivator dalam pengembangan kewirausahaan	PI-7	Jumlah kelompok peserta pasca pelatihan yang dibentuk	0	Kelompok	10.00%	3	1	4	100%	100.00	10000%	10.00				
TP-8	Menjalin kerjasama yang harmonis dengan aparat kecamatan, kelurahan, RW, dan RT di wilayah kerja masing - masing	PI-8	Jumlah aparat kecamatan, kelurahan, RW, dan RT di wilayah kerja masing - masing yang telah diajak bekerja sama dengan petugas pendamping	5	orang	10.00%	15	5	20	400%	100.00	10000%	10.00				
TP-9	Melakukan tugas administrasi ketenagakerjaan	PI-9	Jumlah laporan administrasi tepat waktu	12	Laporan	10.00%	12	0	12	100.00%	100.00	10000%	10.00				
TP-10	Memantau dan memonitor peserta saat pelatihan berlangsung	PI-10	Presentase kehadiran peserta pelatihan atau sertifikasi	80.00	Presentase	10.00%	0	90.00	90	113%	100.00	10000%	10.00				
TP-11	Memastikan pelatihan di lapangan sesuai dengan kesepakatan yang telah dibuat dengan pihak penyelenggara pelatihan	PI-11	Presentase acara diadakan dengan fasilitas sesuai dengan kontrak kerja	100%	Presentase	10.00%	1	0%	1	100.00%	100.00	10000%	10.00				
TP-14	Menyampaikan informasi yang diterima dari koordinator Petugas Pendamping kepada anggota kelompok	PI-14	frekuensi penyampian informasi kepada koordinator dan anggota kelompok (3 penyampian/minggu)	144	penyampaian informasi/tahun	10.00%	131	5	136	94.44%	94.44	9444%	9.44				
Tugas Tim																	
Tugas Petugas Pendamping		Peformance Indicator (PI)			Target Total	Satuan	Jenis Scoring System	Local Weight	Pencapaian		Pencapaian/Target Total	Score	Traffic Light System	Nilai Tugas Tim	Total Nilai Tugas Tim	Global Weight	Nilai Global Tugas Tim
Kode	Nama	Kode	Keterangan						Sebelumnya	Sekarang							
TP-13	Memonitor kinerja anggota kelompok agar menyelesaikan tugas dan target yang diberikan terselesaiaikandengan baik dan tepat waktu	PI-13	PI-13.1	Anggota 1	100.00	Presentase	Greater is better, Maximum 100	16.67%	83.50	98.13	98%	98.13	9813%	16.35	98.43	0.2	19.69
			PI-13.2	Anggota 2	100.00			16.67%	83.77	98.09	98%	98.09	9809%	16.35			
			PI-13.3	Anggota 3	100.00			16.67%	84.26	98.48	98%	98.48	9848%	16.41			
			PI-13.4	Anggota 4	100.00			16.67%	84.26	98.67	99%	98.67	9867%	16.44			
			PI-13.5	Anggota 5	100.00			16.67%	84.46	98.76	99%	98.76	9876%	16.46			
			PI-13.6	Anggota 6	100.00			16.67%	84.21	98.43	98%	98.43	9843%	16.40			
			Tugas Lain - Lain														
Tugas Petugas Pendamping					Peformance Indicator (PI)							Satuan		Jumlah Tugas Lain yang Dilaksanakan	Nilai Global Tugas Lain - Lain		
Kode	Nama				Kode	Keterangan											
TP-12	Melakukan tugas – tugas lain dari kepala bidang P3TK dalam rangka pelaksanaan program kerja bidang P3TK				PI-12	Jumlah tugas lain yang dilaksanakan							Tugas Lain		0	0	

Lampiran IX Contoh Laporan Kinerja Tingkat Lima

Keterangan		Rangkuman		Traffic Light System
Warna	Arti Warna	Nilai Global Tugas Individu	78.72	78.725
	Petugas Pendamping tidak bertanggung jawab atas ketercapaian target tersebut, sehingga pencapaian bernilai 0	Nilai Global Tugas Tim	19.52	19.515
		Nilai Global Tugas Lain - Lain	0.00	0.000
		Nilai Total Kinerja	98.24	98.240

Tugas Individu																								
Tugas Petugas Pendamping		Peformance Indicator (PI)		Targ et Total	Target Surabaya Selatan	Satuan	Jenis Scoring System	Local Weigh t	Pencapaian								Pencapai an/Targe t Total	Scor e	Traffi c Light Syste m	Nilai Tugas Indiv du	Total Nilai Tugas Indivi du	Glob al Weigh t	Nilai Global Tugas Individu	
Kod e	Nama	Kode	Keterangan						Koordina tor	Ketu a Selat an	Anggo ta Selata n 1	Anggo ta Selata n 2	Anggo ta Selata n 3	Anggo ta Selata n 4	Anggo ta Selata n 5	Anggo ta Selata n 6								Tota l
TP- 2	Menyampaikan informasi yang diterima dari kepala bidang Penempatan, Pembinaan, dan Pengembangan Tenaga Kerja kepada seluruh ketua kelompok dan juga sebaliknya	PI-2	frekuensi penyampian informasi kepada kepala bidang P3TK dan seluruh ketua kelompok (3 Penyampian/ming gu)	144	144	penyampaia n informasi/ta hun	Greater is better, Maxim um 100	9.09 %	143								143	99.3%	99.3 1	9931 %	9.028	98.41	0.8	78.72
TP- 3	Mendata pengangguran/pe ncari kerja di wilayah Kota Surabaya	PI-3	Presentase penduduk Surabaya usia kerja yang diketahui status pekerjaannya	8000 5	20647	Orang		9.09 %	2700	2800	2400	2300	2300	2300	2300	2300	19,4 00	94%	93.9 6	9396 %	8.542			
TP- 4	Menginformasika n kepada penganggur/penc ari kerja hal – hal yang berkaitan dengan lowongan kerja dan pelatihan ketenagakerjaan	PI-4.1	Jumlah pengadaan job fair	5	5	Acara		3.03 %	5	5	5	5	5	5	5	5	5	100.0%	100. 00	10000 %	3.030			
		PI-4.2	Jumlah pengadaan workshop	2	2	Acara		3.03 %	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	100.0%	100. 00	10000 %	3.030		
		PI-4.3	Jumlah pengadaan Bimtek BKK	2	2	Acara	3.03 %	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	100.0%	100. 00	10000 %	3.030			

TP-5

Mendaftar calon peserta untuk mengisi lowongan kerja, pelatihan ketenagakerjaan sesuai dengan kualifikasi yang ada dan melaporkan kepada kepala bidang

PI-5.1	Jumlah peserta sertifikasi bidang pariwisata	650	130	Orang	0.36 %	12	16	14	14	14	14	17	14	115	88.5%	88.46	8846 %	0.322
PI-5.2	Jumlah peserta sertifikasi bidang TIK	1642	328	Orang	0.36 %	12	41	15	30	31	40	41	31	241	73.5%	73.48	7348 %	0.267
PI-5.3	Jumlah peserta sertifikasi las listrik	195	39	Orang	0.36 %	4	5	5	5	5	5	5	5	39	100.0%	100.00	10000 %	0.364
PI-5.4	Jumlah peserta sertifikasi mekanik mobil	220	44	Orang	0.36 %	5	5	5	5	6	6	6	6	44	100.0%	100.00	10000 %	0.364
PI-5.5	Jumlah peserta sertifikasi mekanik motor	245	49	Orang	0.36 %	6	6	6	6	6	6	6	7	49	100.0%	100.00	10000 %	0.364
PI-5.6	Jumlah peserta sertifikasi terapi spa	100	20	Orang	0.36 %	2	2	1	2	3	3	3	3	19	95.0%	95.00	9500 %	0.345
PI-5.7	Jumlah peserta administrasi perkantoran	64	12	Orang	0.36 %	1	1	1	1	2	2	2	2	12	100.0%	100.00	10000 %	0.364
PI-5.8	Jumlah peserta alat angkat angkut	20	4	Orang	0.36 %					1	1	1	1	4	100.0%	100.00	10000 %	0.364
PI-5.9	Jumlah peserta aplikasi komputer akuntansi	96	19	Orang	0.36 %	2	2	2	2	2	3	3	3	19	100.0%	100.00	10000 %	0.364
PI-5.10	Jumlah peserta desain grafis	96	19	Orang	0.36 %	2	2	2	3	2	2	3	3	19	100.0%	100.00	10000 %	0.364
PI-5.11	Jumlah peserta pemrograman database	64	12	Orang	0.36 %	1	1	1	2	2	1	2	2	12	100.0%	100.00	10000 %	0.364
PI-5.12	Jumlah peserta perhotelan	64	12	Orang	0.36 %	1	1	2	2	2	2	1	1	12	100.0%	100.00	10000 %	0.364
PI-5.13	Jumlah peserta satpam	73	14	Orang	0.36 %	1	1	2	2	2	2	2	2	14	100.0%	100.00	10000 %	0.364
PI-5.14	Jumlah peserta service hardware komputer	80	16	Orang	0.36 %	2	2	2	2	2	2	2	2	16	100.0%	100.00	10000 %	0.364
PI-5.15	Jumlah peserta mengemudi +SIM	343	68	Orang	0.36 %	9	8	9	9	8	8	9	8	68	100.0%	100.00	10000 %	0.364
PI-5.16	Jumlah peserta satpam	15	3	Orang	0.36 %	1	1	1						3	100.0%	100.00	10000 %	0.364
PI-5.17	Jumlah peserta program pemagangan penyandang cacat	20	4	Orang	0.36 %	1	1	1	1					4	100.0%	100.00	10000 %	0.364

TP-6

Memantau dan memonitor keberadaan peserta pasca pelatihan untuk mengetahui perkembangannya

PI-5.18	Jumlah peserta elektronika - service HP	54	10	Orang	0.36 %	2	2	1	1	1	1	1	1	10	100.0%	100.00	10000 %	0.364
PI-5.19	Jumlah peserta fotografi	91	18	Orang	0.36 %	3	3	2	2	2	2	2	2	18	100.0%	100.00	10000 %	0.364
PI-5.20	Jumlah peserta las - las listrik	96	19	Orang	0.36 %	3	3	3	2	2	2	2	2	19	100.0%	100.00	10000 %	0.364
PI-5.21	Jumlah peserta otomotif - mobil	112	22	Orang	0.36 %	3	3	3	3	3	3	2	2	22	100.0%	100.00	10000 %	0.364
PI-5.22	Jumlah peserta otomotif - motor	112	22	Orang	0.36 %	3	3	3	3	3	3	2	2	22	100.0%	100.00	10000 %	0.364
PI-5.23	Jumlah peserta sablon	40	8	Orang	0.36 %	1	1	1	1	1	1	1	1	8	100.0%	100.00	10000 %	0.364
PI-5.24	Jumlah peserta terapi spa	60	12	Orang	0.36 %	2	2	2	2	1	1	1	1	12	100.0%	100.00	10000 %	0.364
PI-5.25	Jumlah peserta las - rewendhing	12	2	Orang	0.36 %	1	1							2	100.0%	100.00	10000 %	0.364
PI-6.1	Jumlah peserta sertifikasi bidang pariwisata yang diketahui kondisinya	650	130	Orang	0.36 %	12	16	16	16	16	15	16	16	123	94.6%	94.62	9462 %	0.344
PI-6.2	Jumlah peserta sertifikasi bidang TIK yang diketahui kondisinya	1642	328	Orang	0.36 %	12	16	0	0	31	40	41	31	171	52.1%	52.13	5213 %	0.190
PI-6.3	Jumlah peserta sertifikasi las listrik yang diketahui kondisinya	195	39	Orang	0.36 %	4	5	5	5	5	5	5	5	39	100.0%	100.00	10000 %	0.364
PI-6.4	Jumlah peserta sertifikasi mekanik mobil yang diketahui kondisinya	220	44	Orang	0.36 %	5	5	5	5	6	6	6	6	44	100.0%	100.00	10000 %	0.364
PI-6.5	Jumlah peserta sertifikasi mekanik motor yang diketahui kondisinya	245	49	Orang	0.36 %	6	6	6	6	6	6	6	7	49	100.0%	100.00	10000 %	0.364
PI-6.6	Jumlah peserta sertifikasi terapi spa yang diketahui kondisinya	100	20	Orang	0.36 %	2	2	2	2	3	3	3	3	20	100.0%	100.00	10000 %	0.364
PI-6.7	Jumlah peserta administrasi perkantoran yang diketahui kondisinya	64	12	Orang	0.36 %	1	1	1	1	2	2	2	2	12	100.0%	100.00	10000 %	0.364
PI-6.8	Jumlah peserta alat angkat angkut yang diketahui kondisinya	20	4	Orang	0.36 %					1	1	1	1	4	100.0%	100.00	10000 %	0.364

PI-6.9	Jumlah peserta aplikasi komputer akuntansi yang diketahui kondisinya	96	19	Orang	0.36 %	2	2	2	2	2	3	3	3	19	100.0%	100.00	10000 %	0.364
PI-6.10	Jumlah peserta desain grafis yang diketahui kondisinya	96	19	Orang	0.36 %	2	2	2	3	2	2	3	3	19	100.0%	100.00	10000 %	0.364
PI-6.11	Jumlah peserta pemrograman database yang diketahui kondisinya	64	12	Orang	0.36 %	1	1	1	2	2	1	2	2	12	100.0%	100.00	10000 %	0.364
PI-6.12	Jumlah peserta perhotelan yang diketahui kondisinya	64	12	Orang	0.36 %	1	1	2	2	2	2	1	1	12	100.0%	100.00	10000 %	0.364
PI-6.13	Jumlah peserta satpam yang diketahui kondisinya	73	14	Orang	0.36 %	1	1	2	2	2	2	2	2	14	100.0%	100.00	10000 %	0.364
PI-6.14	Jumlah peserta service hardware komputer yang diketahui kondisinya	80	16	Orang	0.36 %	2	2	2	2	2	2	2	2	16	100.0%	100.00	10000 %	0.364
PI-6.15	Jumlah peserta mengemudi +SIM yang diketahui kondisinya	343	68	Orang	0.36 %	4	7	9	9	8	8	9	8	62	91.2%	91.18	9118 %	0.332
PI-6.16	Jumlah peserta satpam yang diketahui kondisinya	15	3	Orang	0.36 %	1	1	1						3	100.0%	100.00	10000 %	0.364
PI-6.17	Jumlah peserta program pemagangan penyandang cacat yang diketahui kondisinya	20	4	Orang	0.36 %	1	1	1	1					4	100.0%	100.00	10000 %	0.364
PI-6.18	Jumlah peserta elektronika - service HP yang diketahui kondisinya	54	10	Orang	0.36 %	2	2	1	1	1	1	1	1	10	100.0%	100.00	10000 %	0.364
PI-6.19	Jumlah peserta fotografi yang diketahui kondisinya	91	18	Orang	0.36 %	3	3	2	2	2	2	2	2	18	100.0%	100.00	10000 %	0.364
PI-6.20	Jumlah peserta las - las listrik yang diketahui kondisinya	96	19	Orang	0.36 %	3	3	3	2	2	2	2	2	19	100.0%	100.00	10000 %	0.364
PI-6.21	Jumlah peserta otomotif - mobil yang diketahui kondisinya	112	22	Orang	0.36 %	3	3	3	3	3	3	2	2	22	100.0%	100.00	10000 %	0.364
PI-6.22	Jumlah peserta otomotif - motor yang diketahui kondisinya	112	22	Orang	0.36 %	3	3	3	3	3	3	2	2	22	100.0%	100.00	10000 %	0.364
PI-6.23	Jumlah peserta sablon yang diketahui kondisinya	40	8	Orang	0.36 %	1	1	1	1	1	1	1	1	8	100.0%	100.00	10000 %	0.364
PI-6.24	Jumlah peserta terapis spa yang diketahui kondisinya	60	12	Orang	0.36 %	2	2	2	2	1	1	1	1	12	100.0%	100.00	10000 %	0.364

		PI-6.25	Jumlah peserta las - rewendhing yang diketahui kondisinya	12	2	Orang	0.36 %	1	1						2	100.0%	100.00	10000 %	0.364				
TP-7	Membentuk kelompok kerja bagi peserta pasca pelatihan untuk mempermudah koordinasi sesama anggota dan dapat sebagai motivator dalam pengembangan kewirausahaan	PI-7	Jumlah kelompok peserta pasca pelatihan yang dibentuk	0	0	Kelompok	9.09 %	0	4	4	4	4	4	4	28	100.0%	100.00	10000 %	9.091				
TP-8	Menjalin kerjasama yang harmonis dengan aparat kecamatan, kelurahan, RW, dan RT di wilayah kerja masing - masing	PI-8	Jumlah aparat kecamatan, kelurahan, RW, dan RT di wilayah kerja masing - masing yang telah diajak bekerja sama dengan petugas pendamping	194	45	orang	9.09 %	16	20	20	20	20	20	20	156	347%	100.00	10000 %	9.091				
TP-9	Melakukan tugas administrasi ketenagakerjaan	PI-9	Jumlah laporan administrasi tepat waktu	372	96	Laporan	9.09 %	11	12	12	12	12	12	12	95	99.0%	98.96	9896 %	8.996				
TP-10	Memantau dan memonitor peserta saat pelatihan berlangsung	PI-10	Presentase kehadiran peserta pelatihan atau sertifikasi	80	80	Presentase	9.09 %	90	90	90	90	90	90	90	90	113%	100.00	10000 %	9.091				
TP-11	Memastikan pelatihan di lapangan sesuai dengan kesepakatan yang telah dibuat dengan pihak penyelenggara pelatihan	PI-11	Presentase acara diadakan dengan fasilitas sesuai dengan kontrak kerja	1	1	Presentase	9.09 %	1	1	1	1	1	1	1	1	100.0%	100.00	10000 %	9.091				
TP-14	Menyampaikan informasi yang diterima dari koordinator Petugas Pendamping kepada anggota kelompok	PI-14	frekuensi penyampian informasi kepada koordinator dan anggota kelompok (3 penyampian/minggu)	144	144	penyampaian informasi/tahun	9.09 %		136						136	94.4%	94.44	9444 %	8.586				
Tugas Tim																							
Tugas Petugas Pendamping		Peformance Indicator (PI)				Targ et Total	Target Surabaya Selatan	Satuan	Jenis Scoring System	Local Weigh t	Pencapaian					Pencapai an/Targe t Total	Scor e	Traffi c Light Syste m	Nilai Tugas Tim	Total Nilai Tugas Tim	Glob al Weigh t	Nilai Glob al Tuga s Tim	Total Nilai Glob al Tuga s Tim
Kod e	Nama	Kod e		Keterangan																			
TP-1	Memonitor kinerja ketua kelompok agar menyelesaikan	PI-1	PI-1.1	Level pencapaian an tugas - tugas	Ketua Pusat																		
					100.00	100.00	Presentase	Greater is better,	20.00 %		92.62					93%	92.62	92.625	18.52	96.73	0.10	9.67	19.52

	tugas dan target yang diberikan terselesaikan dengan baik dan tepat waktu		PI-1.2	ketua kelompok	Ketua Timur	100.00	100.00	Maxim um 100	20.00 %	97.51				98%	97.51	97.507	19.50						
			PI-1.3		Ketua Barat	100.00	100.00		20.00 %	97.48				97%	97.48	97.476	19.50						
			PI-1.4		Ketua Utara	100.00	100.00		20.00 %	97.03				97%	97.03	97.026	19.41						
			PI-1.5		Ketua Selatan	100.00	100.00		20.00 %	99.00				99%	99.00	98.996	19.80						
TP-13	Memonitor kinerja anggota kelompok agar menyelesaikan tugas dan target yang diberikan terselesaikandengan baik dan tepat waktu	PI-13	PI-13.1	Level pencapaian tugas - tugas anggota kelompok	Anggota Selatan 1	100.00	100.00		16.67 %	98.13				98%	98.13	98.129	16.35				98.43	0.10	9.84
			PI-13.2		Anggota Selatan 2	100.00	100.00		16.67 %	98.09				98%	98.09	98.087	16.35						
			PI-13.3		Anggota Selatan 3	100.00	100.00		16.67 %	98.48				98%	98.48	98.481	16.41						
			PI-13.4		Anggota Selatan 4	100.00	100.00		16.67 %	98.67				99%	98.67	98.667	16.44						
			PI-13.5		Anggota Selatan 5	100.00	100.00	16.67 %	98.76				99%	98.76	98.764	16.46							
			PI-13.6		Anggota Selatan 6	100.00	100.00	16.67 %	98.43				98%	98.43	98.429	16.40							
			Tugas Lain - Lain																				
Tugas Petugas Pendamping					Peformance Indicator (PI)					Jumlah Tugas Lain										Nilai Global Tugas Lain - Lain			
Kode	Nama				Kode	Keterangan				Koordinator	Ketua Selatan	Anggota Selatan 1	Anggota Selatan 2	Anggota Selatan 3	Anggota Selatan 4	Anggota Selatan 5	Anggota Selatan 6	Total					
TP-12	Melakukan tugas – tugas lain dari kepala bidang P3TK dalam rangka pelaksanaan program kerja bidang P3TK				PI-12	Jumlah tugas lain yang dilaksanakan				0	0	0	0	0	0	0	0	-				0	

Lampiran X Contoh Laporan Kinerja Tingkat Empat

Jenis Tugas	Perfor mance Indicat or	Score Bulan 3								Score Bulan 6								Score Bulan 9								Score Bulan 12								
		Koordi nator	Ket ua Sela tan	Ang gota Sela tan 1	Ang gota Sela tan 2	Ang gota Sela tan 3	Ang gota Sela tan 4	Ang gota Sela tan 5	Ang gota Sela tan 6	Koordi nator	Ket ua Sela tan	Ang gota Sela tan 1	Ang gota Sela tan 2	Ang gota Sela tan 3	Ang gota Sela tan 4	Ang gota Sela tan 5	Ang gota Sela tan 6	Koo rdin ator	Ket ua Sela tan	Ang gota Sela tan 1	Ang gota Sela tan 2	Ang gota Sela tan 3	Ang gota Sela tan 4	Ang gota Sela tan 5	Ang gota Sela tan 6	Koordi nator	Ket ua Sela tan	Ang gota Sela tan 1	Ang gota Sela tan 2	Ang gota Sela tan 3	Ang gota Sela tan 4	Ang gota Sela tan 5	Ang gota Sela tan 6	
Indivi du	PI-2	97.22	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	97.92	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	98.61	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	99.31	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	
	PI-3	92.99	96.86	77.49	77.49	77.49	77.46	77.52	77.52	96.86	100.00	81.36	81.36	81.36	81.33	81.40	81.40	100.00	100.00	85.24	85.24	85.24	85.21	85.27	85.27	100.00	100.00	92.99	89.11	89.11	89.08	89.15	89.15	
	PI-4.1	20.00	20.00	20.00	20.00	20.00	20.00	20.00	20.00	60.00	60.00	60.00	60.00	60.00	60.00	60.00	60.00	80.00	80.00	80.00	80.00	80.00	80.00	80.00	80.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	
	PI-4.2	50.00	50.00	50.00	50.00	50.00	50.00	50.00	50.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	
	PI-4.3	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	50.00	50.00	50.00	50.00	50.00	50.00	50.00	50.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00		
	PI-5.1	18.75	37.50	37.50	37.50	37.50	37.50	35.29	35.29	37.50	75.00	75.00	75.00	75.00	75.00	70.59	70.59	56.25	81.25	81.25	81.25	81.25	81.25	81.25	76.47	76.47	75.00	100.00	87.50	87.50	87.50	87.50	100.00	82.35
	PI-5.2	7.32	97.56	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	14.63	100.00	36.59	24.39	36.59	36.59	48.78	36.59	21.95	100.00	36.59	48.78	73.17	73.17	97.56	73.17	29.27	100.00	36.59	73.17	75.61	97.56	100.00	75.61	
	PI-5.3	75.00	40.00	40.00	40.00	40.00	40.00	40.00	40.00	100.00	80.00	80.00	80.00	80.00	80.00	80.00	80.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	
	PI-5.4	60.00	80.00	80.00	80.00	66.67	66.67	66.67	66.67	80.00	100.00	100.00	100.00	83.33	83.33	83.33	83.33	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	
	PI-5.5	50.00	50.00	50.00	50.00	50.00	50.00	50.00	42.86	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	85.71	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	
	PI-5.6	50.00	100.00	50.00	100.00	66.67	66.67	66.67	66.67	100.00	100.00	50.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	50.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	50.00	100.00	100.00	100.00	100.00	
	PI-5.7	100.00	100.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	100.00	100.00	100.00	100.00	50.00	50.00	50.00	50.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	
	PI-5.8	0.00	0.00	0.00	0.00	100.00	100.00	100.00	100.00	0.00	0.00	0.00	0.00	100.00	100.00	100.00	100.00	0.00	0.00	0.00	0.00	100.00	100.00	100.00	100.00	0.00	0.00	0.00	0.00	100.00	100.00	100.00	100.00	
	PI-5.9	50.00	100.00	100.00	100.00	100.00	66.67	66.67	66.67	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	
	PI-5.10	50.00	100.00	100.00	66.67	100.00	100.00	66.67	66.67	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	
	PI-5.11	100.00	100.00	100.00	50.00	50.00	100.00	50.00	50.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	
	PI-5.12	100.00	100.00	50.00	50.00	50.00	50.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	
	PI-5.13	100.00	100.00	50.00	50.00	50.00	50.00	50.00	50.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	
	PI-5.14	50.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	
	PI-5.15	33.33	50.00	44.44	44.44	50.00	50.00	44.44	50.00	66.67	100.00	88.89	88.89	100.00	100.00	88.89	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	
	PI-5.16	100.00	100.00	100.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	100.00	100.00	100.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	100.00	100.00	100.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	100.00	100.00	100.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
	PI-5.17	100.00	100.00	100.00	100.00	0.00	0.00	0.00	0.00	100.00	100.00	100.00	100.00	0.00	0.00	0.00	0.00	100.00	100.00	100.00	100.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	100.00	100.00	100.00	100.00	0.00	0.00	0.00	0.00
	PI-5.18	50.00	50.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	
PI-5.19	100.00	66.67	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00		
PI-5.20	100.00	66.67	66.67	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00		
PI-5.21	100.00	66.67	66.67	66.67	66.67	66.67	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00		
PI-5.22	100.00	66.67	66.67	66.67	66.67	66.67	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00		
PI-5.23	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00		

Jenis Tugas	Perfor mance Indicat or	Score Bulan 3								Score Bulan 6								Score Bulan 9								Score Bulan 12							
		Koordi nator	Ket ua Sela tan	Ang gota Selat an 1	Ang gota Selat an 2	Ang gota Selat an 3	Ang gota Selat an 4	Ang gota Selat an 5	Ang gota Selat an 6	Koordi nator	Ket ua Sela tan	Ang gota Selat an 1	Ang gota Selat an 2	Ang gota Selat an 3	Ang gota Selat an 4	Ang gota Selat an 5	Ang gota Selat an 6	Koo rdin ator	Ket ua Sela tan	Ang gota Selat an 1	Ang gota Selat an 2	Ang gota Selat an 3	Ang gota Selat an 4	Ang gota Selat an 5	Ang gota Selat an 6	Koordi nator	Ket ua Sela tan	Ang gota Selat an 1	Ang gota Selat an 2	Ang gota Selat an 3	Ang gota Selat an 4	Ang gota Selat an 5	Ang gota Selat an 6
	PI-10	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00
	PI-11	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00
	PI-14	0.00	84.03	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	87.50	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	90.97	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	94.44	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
Tim	PI-1.1	63.90	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	72.60	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	78.21	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	92.62	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
	PI-1.2	70.54	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	80.92	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	84.36	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	97.51	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
	PI-1.3	71.56	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	80.05	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	84.25	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	97.48	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
	PI-1.4	67.89	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	78.89	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	83.53	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	97.03	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
	PI-1.5	75.50	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	82.27	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	85.70	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	99.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
	PI-13.1	0.00	69.93	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	80.15	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	83.50	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	98.13	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
	PI-13.2	0.00	71.29	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	80.27	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	83.77	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	98.09	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
	PI-13.3	0.00	72.53	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	80.24	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	84.26	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	98.48	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
	PI-13.4	0.00	72.44	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	80.24	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	84.26	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	98.67	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
	PI-13.5	0.00	72.02	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	80.21	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	84.46	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	98.76	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
	PI-13.6	0.00	72.91	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	80.13	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	84.21	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	98.43	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
Jenis Tugas	Perfor mance Indicat or	Jumlah Tugas Lain Bulan 3								Jumlah Tugas Lain Bulan 6								Jumlah Tugas Lain Bulan 9								Jumlah Tugas Lain Bulan 12							
		Koordi nator	Ket ua Sela tan	Ang gota Selat an 1	Ang gota Selat an 2	Ang gota Selat an 3	Ang gota Selat an 4	Ang gota Selat an 5	Ang gota Selat an 6	Koordi nator	Ket ua Sela tan	Ang gota Selat an 1	Ang gota Selat an 2	Ang gota Selat an 3	Ang gota Selat an 4	Ang gota Selat an 5	Ang gota Selat an 6	Koo rdin ator	Ket ua Sela tan	Ang gota Selat an 1	Ang gota Selat an 2	Ang gota Selat an 3	Ang gota Selat an 4	Ang gota Selat an 5	Ang gota Selat an 6	Koordi nator	Ket ua Sela tan	Ang gota Selat an 1	Ang gota Selat an 2	Ang gota Selat an 3	Ang gota Selat an 4	Ang gota Selat an 5	Ang gota Selat an 6
Lain - Lain	PI-12	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

(Halaman ini sengaja dikosongkan)

Lampiran XI Contoh Laporan Kinerja Tingkat Tiga

Jenis Tugas	Performance Indicator	Score			
		Bulan 3	Bulan 6	Bulan 9	Bulan 12
Individu	PI-2	97.22	97.92	98.61	99.31
	PI-3	81.85	85.73	89.60	93.96
	PI-4.1	20.00	60.00	80.00	100.00
	PI-4.2	50.00	100.00	100.00	100.00
	PI-4.3	0.00	0.00	50.00	100.00
	PI-5.1	34.62	69.23	76.92	88.46
	PI-5.2	13.11	41.77	65.55	73.48
	PI-5.3	43.59	82.05	100.00	100.00
	PI-5.4	70.45	88.64	100.00	100.00
	PI-5.5	48.98	97.96	100.00	100.00
	PI-5.6	70.00	95.00	95.00	95.00
	PI-5.7	16.67	66.67	100.00	100.00
	PI-5.8	100.00	100.00	100.00	100.00
	PI-5.9	78.95	100.00	100.00	100.00
	PI-5.10	78.95	100.00	100.00	100.00
	PI-5.11	66.67	100.00	100.00	100.00
	PI-5.12	66.67	100.00	100.00	100.00
	PI-5.13	57.14	100.00	100.00	100.00
	PI-5.14	93.75	100.00	100.00	100.00
	PI-5.15	45.59	91.18	100.00	100.00
	PI-5.16	100.00	100.00	100.00	100.00
	PI-5.17	100.00	100.00	100.00	100.00
	PI-5.18	80.00	100.00	100.00	100.00
	PI-5.19	94.44	100.00	100.00	100.00
	PI-5.20	89.47	100.00	100.00	100.00
	PI-5.21	77.27	100.00	100.00	100.00
	PI-5.22	77.27	100.00	100.00	100.00
	PI-5.23	100.00	100.00	100.00	100.00
	PI-5.24	75.00	100.00	100.00	100.00
	PI-5.25	100.00	100.00	100.00	100.00
	PI-6.1	29.23	58.46	87.69	94.62
	PI-6.2	2.13	24.09	46.04	52.13
	PI-6.3	74.36	97.44	100.00	100.00
	PI-6.4	79.55	95.45	100.00	100.00
	PI-6.5	83.67	95.92	100.00	100.00
	PI-6.6	75.00	100.00	100.00	100.00
	PI-6.7	66.67	100.00	100.00	100.00

Jenis Tugas	Performance Indicator	Score			
		Bulan 3	Bulan 6	Bulan 9	Bulan 12
	PI-6.8	100.00	100.00	100.00	100.00
	PI-6.9	89.47	100.00	100.00	100.00
	PI-6.10	73.68	100.00	100.00	100.00
	PI-6.11	91.67	100.00	100.00	100.00
	PI-6.12	100.00	100.00	100.00	100.00
	PI-6.13	100.00	100.00	100.00	100.00
	PI-6.14	93.75	100.00	100.00	100.00
	PI-6.15	70.59	79.41	83.82	91.18
	PI-6.16	100.00	100.00	100.00	100.00
	PI-6.17	100.00	100.00	100.00	100.00
	PI-6.18	90.00	100.00	100.00	100.00
	PI-6.19	100.00	100.00	100.00	100.00
	PI-6.20	94.74	100.00	100.00	100.00
	PI-6.21	90.91	100.00	100.00	100.00
	PI-6.22	95.45	100.00	100.00	100.00
	PI-6.23	100.00	100.00	100.00	100.00
	PI-6.24	91.67	100.00	100.00	100.00
	PI-6.25	100.00	100.00	100.00	100.00
	PI-7	100.00	100.00	100.00	100.00
	PI-8	86.67	100.00	100.00	100.00
	PI-9	98.96	98.96	98.96	98.96
	PI-10	0.00	0.00	0.00	100.00
	PI-11	100.00	100.00	100.00	100.00
	PI-14	84.03	87.50	90.97	94.44
Tim	PI-1.1	63.90	80.92	78.21	92.62
	PI-1.2	70.54	80.92	84.36	97.51
	PI-1.3	71.56	80.05	84.25	97.48
	PI-1.4	67.89	78.89	83.53	97.03
	PI-1.5	75.50	82.27	85.70	99.00
	PI-13.1	69.93	80.15	83.50	98.13
	PI-13.2	71.29	80.27	83.77	98.09
	PI-13.3	72.53	80.24	84.26	98.48
	PI-13.4	72.44	80.24	84.26	98.67
	PI-13.5	72.02	80.21	84.46	98.76
Jenis Tugas	Performance Indicator	Jumlah Target			
		Bulan 3	Bulan 6	Bulan 9	Bulan 12
Lain - Lain	PI-12	0	0	0	0

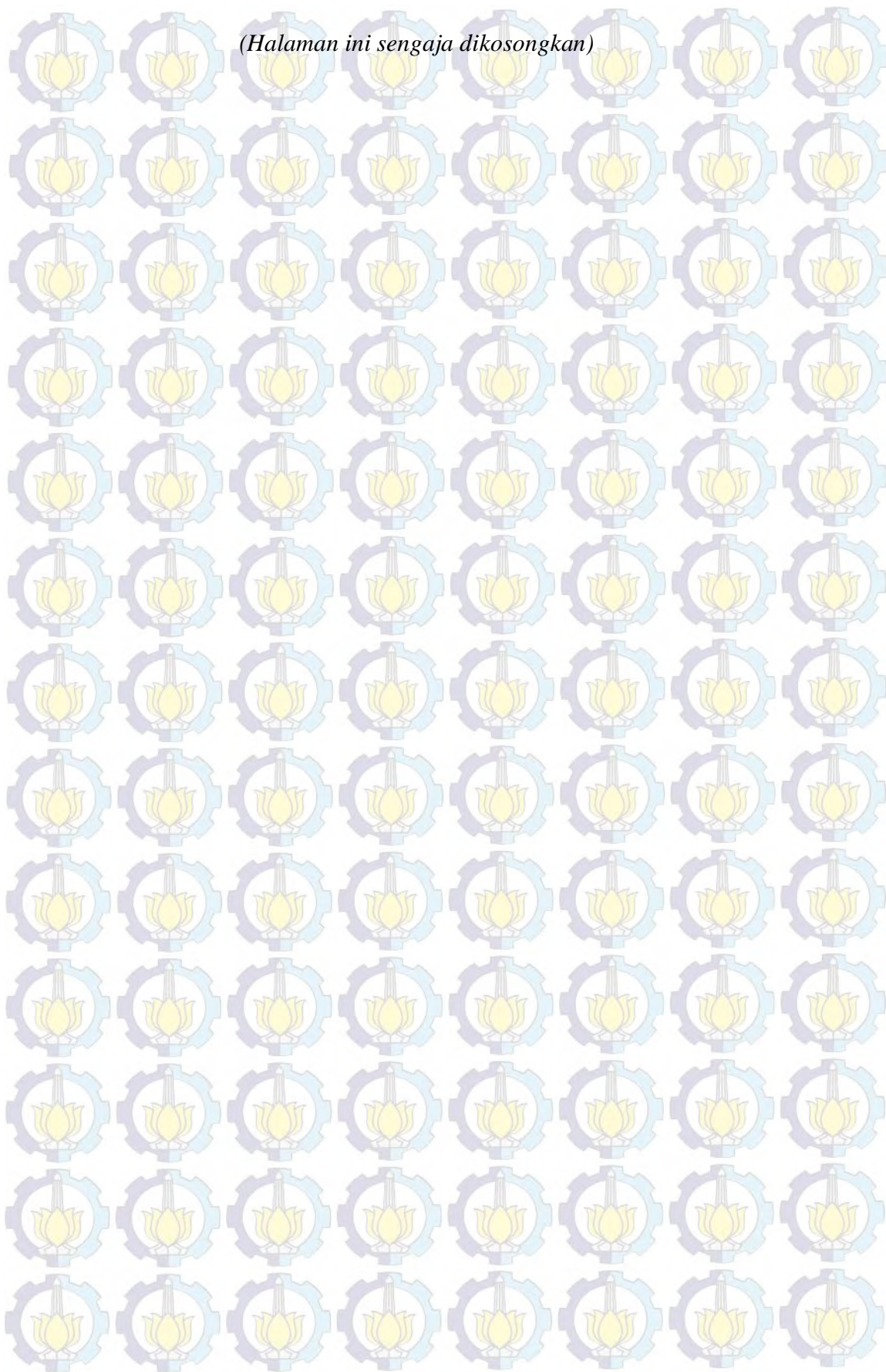
Lampiran XII Contoh Laporan Kinerja Tingkat Dua

Jabatan	Nilai Total Kinerja			
	Bulan 3	Bulan 6	Bulan 9	Bulan 12
Koordinator	70.52	81.48	84.96	97.80
Ketua Selatan	75.50	82.27	85.70	99.00
Anggota Selatan 1	69.93	80.15	83.50	98.13
Anggota Selatan 2	71.29	80.27	83.77	98.09
Anggota Selatan 3	72.53	80.24	84.26	98.48
Anggota Selatan 4	72.44	80.24	84.26	98.67
Anggota Selatan 5	72.02	80.21	84.46	98.76
Anggota Selatan 6	72.91	80.13	84.21	98.43

Lampiran XIII Contoh Laporan Kinerja Tingkat Satu

Wilayah Surabaya	Nilai Total Kinerja			
	Bulan 3	Bulan 6	Bulan 9	Bulan 12
Pusat	56.76	71.04	77.95	93.04
Timur	70.63	80.40	84.21	97.52
Barat	70.42	79.93	84.18	97.50
Utara	68.16	78.26	82.55	96.26
Selatan	74.31	82.32	85.75	98.24

(Halaman ini sengaja dikosongkan)



Biografi Penulis



Penulis dilahirkan di Surabaya, 8 Desember 1992 dengan nama lengkap Farid Kurniawan. Penulis yang akrab dipanggil Farid merupakan anak kedua dari dua bersaudara. Penulis pernah tinggal di Inggris selama tiga tahun mengikuti Bapak kuliah S2 di luar negeri. Penulis bersekolah Taman Kanak – Kanak dan Sekolah Dasar tingkat pertama. Penulis

mengawali pendidikan formal di Indonesia di TK Sarinah, SDN Rungkut Menanggal I, SMPN 35 Surabaya, dan SMAN 16 Surabaya, dan melanjutkan pendidikan di Jurusan Teknik Industri ITS Surabaya pada tahun 2011. Masa perkuliahan merupakan titik balik bagi kehidupan penulis. Penulis yang sejak SD termasuk kutu buku dan hobi bermain *game* memulai dunia organisasi dan pendalaman agama. Perjalanan awal Penulis diawali dengan mengikuti kaderisasi HMTI ITS. Selanjutnya Penulis bergabung kedalam organisasi remaja Islam yang bernama Uswah Student Center (USC). Penulis belajar berorganisasi dan bekerja secara profesional dengan menjadi asisten lab PSMI TI ITS. Penulis dapat dihubungi melalui email faridkurniawan123@gmail.com.